Trygghet i anställningen

Betänkande avgivet av Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen

1973: 7

Statens offentliga utredningar
1973:7
Inrikesdepartementet

Trygghet i anställningen

Anställningsskydd och
vissa anställningsfrämjande åtgärder

Betänkande avgivet av
utredningen rörande ökad anställningstrygghet och
vidgad behörighet för arbetsdomstolen

Stockholm 1973

ISBN 91-38-01485-8

Omslag: Johan Hillbom

Göteborgs Offsettryckeri AB, Sthlm 73.2 465 S

Till Statsrådet och chefen för inrikesdepartementet

Genom beslut den 5 december 1969 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för inrikesdepartementet att tillkalla högst åtta sakkunniga med uppdrag att utreda frågorna om ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.

Med stöd av detta bemyndigande tillkallade departementschefen den 23 december 1969 såsom sakkunniga landshövdingen Valter Åman, tillika ordförande, direktören Eugen Björkman, direktören Styrbjörn von Feilitzen, förbundsjuristen Stig Gustafsson, rättschefen Börje Hårdefelt, förbundsjuristen Ove Kjellgren, direktören Gunnar Lindström samt förbundsordföranden Valdemar Lundberg. Kjellgren ersattes den 24 maj 1971 av förbundsordföranden Åke Nilsson.

Att som experter biträda utredningen förordnades den 23 december 1969 chefsjuristen Georg Normark, den 2 februari 1970 rådmannen Jan Ljungar och den 29 januari 1971 avdelningsdirektören Håkan Håkanson.

Till sekreterare åt de sakkunniga förordnade departementschefen den 2 februari 1970 hovrättsassessorn Lars Lunning, den 29 januari 1971 byrådirektören Carl Benno och den 12 mars 1971 hovrättsassessorn Edvard Nilsson. Sedan Benno den 31 mars 1972 på egen begäran entledigats från sitt uppdrag förordnades den 17 april 1972 hovrättsfiskalen Sten Zethraeus som biträdande sekreterare.

Utredningens arbete har bedrivits så, att experterna deltagit i alla förekommande frågor.

Utredningen överlämnar härmed sitt huvudbetänkande med förslag till lagstiftning om anställningsskydd samt om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Reservationer har avgivits av ledamoten Lindström mot betänkandet i dess huvuddrag samt av ledamöterna Gustafsson, Lundberg och Nilsson mot betänkandet i vissa delar.

Utredningsarbetet i övrigt, omfattande bl. a. förslag till lagstiftning om rättegång i arbetstvister, beräknas bli slutfört under 1973.

Stockholm den 19 januari 1973

Valter Åman

Eugen Björkman

Stig Gustafsson

Gunnar Lindström

Åke Nilsson

Styrbjörn von Feilitzen

Börje Hårdefelt

Valdemar Lundberg

/Lars Lunning
Edvard Nilsson
Sten Zethraeus

Innehåll

III Anställningsfrämjande åtgärder

Sammanfattning

Strukturförändringarna på arbetsmarknaden har under senare år medfört betydande omställningsproblem för arbetskraften. Dessa har varit särskilt framträdande för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga med besvärande arbetslöshet som följd. De förslag, som utredningen presenterar när det gäller åtgärder för att främja anställning på den ordinarie arbetsmarknaden, tar därför sikte främst på dessa arbetstagares problem. I den del utredningens förslag är inriktade på att ge ökat skydd i bestående anställningar har utgångspunkten däremot varit att skapa regler som gäller för alla arbetstagare.

I betänkandet föreslås två nya lagar – lagen om anställningsskydd och lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder – vilka båda är avsedda att ersätta den s. k. äldrelagstiftningen från år 1971. I ett senare betänkande under 1973 kommer utredningen att presentera förslag till följdändringar i annan lagstiftning, bl. a. den offentliga tjänstemannalagstiftningen, samt regler om domstolsorganisationen och domstolsförfarandet i arbetsrättsliga tvister. Även frågan om ett lagfäst avgångsvederlag vid friställning kommer att beröras.

I förhållande till 1971 års motsvarande lag innebär förslaget till lag om anställningsskydd en väsentlig utvidgning. De förslagna lagreglerna gäller alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, oavsett ålder (1 §). Genom särskild lagstiftning skall dock kunna göras undantag från lagens regler (2 §). Utredningen utgår från att sådana undantag bl. a. skall behöva göras för offentligt anställda tjänstemän. Anställningsformer som kan ge en i vissa fall sämre anställningstrygghet – t. ex. anställning endast för viss tid eller för visst arbete – begränsas och kringgärdas med föreskrifter som ger ett så långt möjligt motsvarande skydd som det, vilket föreslås för de vanligaste anställningsformerna (6, 20 och 28 §§).

Den av arbetsdomstolen under 1930-talets början stadfästa grundsatsen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt ersätts av lagregler med krav på saklig grund för uppsägning (9 §). Uppsägning från arbetsgivarens sida skall ha en viss form (11 och 12 §§). Arbetstagaren har även givits en lagfäst rätt till omplacering, där så skäligen kan krävas (10 §). Härigenom begränsas uppsägningsmöjligheterna bl. a. av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Genom turordningsregler ges dessa arbetstagare även ett särskilt skydd vid driftsinskränkningar (18 och 19 §§). Detsamma gäller arbetstagare med lång anställningstid hos arbetsgivaren (17 §). Arbetstagare, som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, får under ett år förtur till återanställning hos arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren hos denne kan åberopa en tidigare anställning av viss längd. Detsamma gäller arbetstagare, som har haft tidsbegränsad anställning eller anställts för visst arbete,

men som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning (20 §).

Innan arbetsgivaren får meddela beslut om uppsägning eller permittering skall varsel ha lämnats (25 och 26 §§). Den berörda organisationen eller arbetstagaren ges också rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden (29 §). Motsvarande regler föreslås gälla vid avskedande (14 §) och då arbetstagare vid nyanställning har förtur till återanställning (27 §). Härtill kommer givetvis organisationens rätt att påkalla facklig förhandling rörande det beslut som arbetsgivaren sedan meddelar.

Sker uppsägning tillförsäkras arbetstagaren ett skäligt rådrum och motsvarande ekonomisk trygghet genom regler om uppsägningstid och uppsägningslön. Utredningen föreslår en ömsesidig uppsägningstid av en månad (15 §). Har arbetstagaren sammanlagt ett års anställningstid hos arbetsgivaren under den senaste tvåårsperioden eller har han vid uppsägningstillfället varit anställd sex månader i följd, blir arbetsgivaren enligt förslaget skyldig att iaktta längre uppsägningstid. Denna blir två månader om arbetstagaren fyllt 25 år, och uppsägningstiden utsträcks sedan till tre, fyra, fem resp. sex månader om arbetstagare fyllt 30, 35, 40 resp. 45 år (15 §). Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt till bibehållna anställningsförmåner även om arbetsgivaren inte erbjuder honom arbete (31 och 33 §§). Arbetstagaren ges vidare under uppsägningstiden skydd mot förflyttning till annan ort och rätt att i skälig omfattning besöka arbetsförmedlingen på arbetstid med bibehållna anställningsförmåner (34 §).

Även arbetsgivarens möjligheter att vidta permittering och därmed jämförliga åtgärder, exempelvis korttidsarbete, begränsas. Sådana åtgärder tillåts endast i vissa fall (16 §), och arbetsgivaren blir t. ex. skyldig att utge full lön till arbetstagaren om permitteringen pågått längre tid än 14 dagar (32 §).

Uppkommer tvist rörande en uppsägning föreslås, att arbetstagaren skall ha rätt att stå kvar i anställningen tills tvisten blivit prövad, även om uppsägningstiden gått till ända (37 §). Detta gäller dock endast om arbetstagaren har väckt talan eller har påkallat facklig förhandling angående uppsägningen inom viss kortare tid (36 §). Finner domstol – eller skiljenämnd – att uppsägningen inte var sakligt grundad skall den, om inte synnerliga skäl föreligger, förklara att anställningen skall bestå (36 §). Arbetsgivaren kan även åläggas att återanställa en arbetstagare som har blivit obehörigen avskedad eller som inte har kommit i åtnjutande av företrädesrätt till återanställning ävensom att avbryta en otillåten permitteringsåtgärd (36 §). Arbetsgivare som vägrar att efterkomma sådana föreläggande kan drabbas av en kraftig skadeståndspåföljd (38 §). För de fall, där arbetstagaren inte önskar stå kvar i anställningen utan i stället yrkar skadestånd, bör enligt utredningen skadeståndet sättas väsentligt högre än som för närvarande brukar utgå vid obefogade uppsägningar.

Mål som rör rätten till arbete skall handläggas skyndsamt (39 §). Vissa beslut kan meddelas med omedelbar verkan för tiden intill dess målet blivit slutligt avgjort (37 §). Förmånligare regler om rättegångskostnad föreslås även. Om arbetstagaren hade skälig anledning att få uppsägningen prövad behöver han inte ersätta arbetsgivarens rättegångskostnad trots att han förlorar målet (39 §).

För att få en erforderlig anpassning av lagstiftningen till de särskilda förhållanden, som kan råda inom olika branscher eller yrkesgrupper, föreslår utredningen att lagen på vissa punkter skall få ersättas av kollektivavtalsbestämmelser, som träffats på förbundsnivå (3 §). Hinder möter inte heller mot att avtal träffas om bättre förmåner för arbetstagaren än som anges i lagen. Lagförslaget innehåller också regler om att arbetstagaren i vissa fall får även gentemot en ny arbetsgivare åberopa det anställningsskydd, som arbetstagaren har förvärvat i en tidigare anställning (4, 5 och 21 §§).

Det andra lagförslaget, nämligen lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder, innebär till en början en påbyggnad av reglerna i 1971 års lagstiftning om rätt för arbetsmark-

nadsmyndigheterna att vidta åtgärder för att främja anställning av vissa arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden. Inte bara äldre arbetstagare avses, såsom enligt 1971 års lag, utan även arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga (8 och 11 §§). Enligt utredningen skall verksamheten i första hand ta sikte på samförståndslösningar. Lagreglerna ger stöd för de s. k. anpassningsgrupper som numera börjat inrättas på många arbetsplatser i samverkan mellan arbetsmarknadsverket och arbetsmarknadens organisationer. Någon närmare reglering av formerna för denna verksamhet föreslås däremot inte. Enligt utredningens mening bör dessa grupper understödjas, bl. a. i form av ökade personalresurser åt arbetsmarknadsverket.

För den händelse samverkan inte kan uppnås, föreslås skyldighet för arbetsgivaren att träda i överläggning med länsarbetsnämnden (8 §). Vidare kan arbetsmarknadsstyrelsen ålägga arbetsgivare att vidta vissa åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för sådana arbetstagare som nu avses och att vid nyanställning av arbetstagare låta vissa av dem utgöras av särskilt angivna äldre arbetssökande eller arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga (11 §). Lagförslaget tar således sikte såväl på generella åtgärder som på handläggningen av individuella fall. Arbetsgivare som åsidosätter föreskrift av arbetsmarknadsstyrelsen kan dömas till böter eller fängelse (17 §).

För att få underlag för arbetsmarknadsmyndigheternas bedömningar rörande åtgärder för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga ges länsarbetsnämnd motsvarande rätt som enligt 1971 års lag att infordra uppgifter om arbetsstyrkans storlek och sammansättning (7 §). Därutöver föreslås rätt för länsarbetsnämnd att vid behov förelägga arbetsgivare att lämna uppgift om förestående nyanställningar (7 §).

Utredningen föreslår också lagregler om skyldighet för arbetsgivare att varsla länsarbetsnämnd om förestående driftsinskränkningar – däri inbegripet företagsnedläggelser – som berör minst fem arbetstagare. Vid uppsägningar föreslås varseltiden vara två, fyra eller sex månader före driftsinskränkningens genomförande, beroende på om åtgärden berör högst 25, flera än 25 men högst 100 eller flera än 100 arbetstagare (2 §). Vid permitteringar föreslås en varseltid av en månad (3 §). Har arbetsgivaren inte kunnat förutse de omständigheter, varav driftsinskränkningen beror, så lång tid i förväg som nu sagts, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske (4 §). Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla inom föreskriven tid, kan av domstol åläggas att utge en särskild varselavgift till statsverket (14 och 15 §§).

Kungl. Maj:t eller, i vissa fall, arbetsmarknadsstyrelsen föreslås kunna utfärda tillämpningsföreskrifter och meddela vissa undantag från de föreslagna reglerna (21 §).

Författningsförslag

Förslag till
Lag om anställningsskydd

Allmänna bestämmelser

1 § Denna lag äger tillämpning på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

2 § Innehåller lag eller annan författning stadganden, som avviker från denna lag, skall dessa i stället tillämpas.

3 § Stadgandena i 15, 17 och 18 §§, 20 § andra stycket, 21 § andra stycket samt 23, 26, 27, 28 och 30 §§ får ersättas av bestämmelser i kollektivavtal, som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal, får tillämpa avtalet även på arbetstagare, vilken ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat kollektivavtal.

Har eljest mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal, som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränkes, är avtalet ogiltigt i den delen.

4 § Inträder ny arbetsgivare i ett anställningsförhållande eller äger eljest rum en förändring på arbetsgivarsidan, skall det vid lagens tillämpning icke medföra att en ny anställning anses föreligga, om driften fortsätter oberoende av förändringen.

5 § Övergår arbetstagare till anställning hos annan arbetsgivare inom samma koncern, äger han vid beräkning av anställningstid enligt denna lag åberopa även sin anställning hos den tidigare arbetsgivaren.

Första stycket äger motsvarande tillämpning då mellan arbetsgivarna

föreligger sådan intressegemenskap, som kan likställas med ett koncernförhållande.

Beträffande företrädesrätt till anställning gäller dock vad som stadgas i 17 och 18 §§ samt 21 § andra stycket.

Anställningsavtalets ingående och upphörande

6 § Anställning anses gälla tills vidare, om ej annat särskilt avtalats.

Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om detta föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med sedvänja inom branschen.

7 § Anställning, som gäller tills vidare, upphör genom uppsägning. Sådan uppsägning får ej för sin verkan göras beroende av visst villkor.

Arbetsgivare är enligt 25, 26 och 29 §§ skyldig att före uppsägning varsla och överlägga om den tilltänkta åtgärden.

Särskilda bestämmelser gäller enligt 30 § för visst fall, då arbetstagare avgår med pension.

8 § Anställning, som avser viss tid, viss säsong eller visst arbete, upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller då arbetet blivit slutfört, om annat ej avtalats.

Om skyldighet för arbetsgivare att i visst fall varsla och överlägga innan sådan anställning upphör stadgas i 28 och 29 §§.

9 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Om uppsägningen beror på förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den icke grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren känt till mer än en månad, innan varsel lämnades.

10 § Uppsägning från arbetsgivarens sida får icke ske utan att denne, där så skäligen kan krävas, erbjudit arbetstagaren annan anställning hos arbetsgivaren.

11 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppgiva de omständigheter, som åberopas för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

12 § I besked om uppsägning enligt 11 § första stycket skall arbetsgivaren angiva vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill föra talan mot uppsägningen.

Har arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § skall det angivas i uppsägningsbeskedet. Beskedet skall därvid även innehålla uppgift om vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill komma i åtnjutande av företrädesrätten.

Uppsägningsbeskedet skall överlämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej kan ske, tillställas honom med rekommenderat brev.

13 § Har uppsägning skett, upphör anställningen att gälla efter utgången av viss uppsägningstid. Att arbetstagare i visst fall icke får skiljas från anställningen, även om uppsägningstiden gått till ända, stadgas i 37 § första stycket.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida räknas uppsägningstiden tidigast från den dag, då arbetstagaren fick del av uppsägningsbeskedet. Kan arbetstagaren icke anträffas, anses uppsägning ha skett två veckor efter det att uppsägningsbeskedet tillställdes honom med rekommenderat brev. Åtnjuter arbetstagaren semester, anses uppsägning dock ha skett tidigast dagen efter den, då semestern upphörde.

14 § Har arbetstagare grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen, kan arbetsgivaren genom avskedande bringa anställningen att omedelbart upphöra.

Innan beslut fattas om avskedande skall arbetstagaren beredas tillfälle till överläggning med arbetsgivaren. Detta gäller även arbetstagarens organisation, om arbetstagaren icke motsätter sig det.

Stadgandena i 11 § samt 12 § första och tredje styckena äger motsvarande tillämpning vid avskedande.

Uppsägningstid

15 § För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en uppsägningstid av minst en månad.

Arbetstagare, som vid uppsägningen varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de två senaste åren, äger dock åtnjuta en uppsägningstid av

1. två månader, om han fyllt 25 år,
2. tre månader, om han fyllt 30 år,
3. fyra månader, om han fyllt 35 år,
4. fem månader, om han fyllt 40 år,
5. sex månader, om han fyllt 45 år.

Vad i andra stycket sägs gäller ej arbetstagare, som uppnått den för anställningen gällande högsta pensionsgränsen eller, om sådan icke finnes, den ålder som gäller för rätt till ålderspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Permittering och därmed jämförlig åtgärd

16 § Permittering får företagas endast om åtgärden bedömes vara av tillfällig natur eller är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur icke sammanhängande.

Vad i denna lag stadgas om permittering äger motsvarande tillämpning vid annan med permittering jämförlig åtgärd.

Om skyldighet för arbetsgivare att före permittering varsla och överlägga om den tilltänkta åtgärden stadgas i 26 och 29 §§.

Arbetstagares företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning

17 § Skall uppsägning ske på grund av arbetsbrist och står valet mellan flera arbetstagare inom den berörda verksamheten, skall företrädesrätt till fortsatt anställning ges åt den arbetstagare som kan åberopa den längsta anställningstiden inom denna verksamhet. Företrädesrätten bestäms inom varje kategori av arbetstagare med utgångspunkt från anställningstiden inom denna.

Med berörd verksamhet enligt första stycket avses verksamhet, som utgör en förvaltningsenhet, företagsenhet eller därmed jämförlig enhet.

Första och andra styckena äger motsvarande tillämpning vid permittering.

18 § Vid beräkning av anställningstid enligt 17 § skall arbetstagare, som fyllt 45 år, för varje därefter påbörjad anställningsmånad tillgodoräknas en extra anställningsmånad, dock sammanlagt högst 60 sådana anställningsmånader.

19 § Utan hinder av vad i 17 § sägs skall, om ej särskilda skäl föranleder till annat, företräde till fortsatt anställning ges åt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som med stöd av lagen (1973:000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller eljest beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren.

20 § Arbetstagare, som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, äger därefter tills ett år förflutit efter anställningens upphörande företrädesrätt till ny anställning inom den verksamhet, där han tidigare var sysselsatt. Vad nu sägs äger motsvarande tillämpning då arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, icke får fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.

Företrädesrätt till ny anställning enligt första stycket tillkommer dock endast arbetstagare, som vid anställningens upphörande varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv månader eller, vid säsonganställning, sex månader under de två senaste åren och som har tillfredsställande kvalifikationer för den nya anställningen.

Om skyldighet för arbetsgivare att varsla och överlägga, då företrädesrätt till ny anställning kan komma ifråga, stadgas i 27 och 29 §§.

21 § Arbetstagares företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § påverkas ej av sådan förändring på arbetsgivarsidan, som avses i 4 §.

Beträffande företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § äger stadgandena i 17 och 18 §§ motsvarande tillämpning.

22 § Arbetstagare, som vill komma i åtnjutande av företrädesrätt till ny anställning enligt 20 §, skall anmäla detta till arbetsgivaren. Arbetstagaren skall även vara beredd att, efter skäligt rådrum, stå till arbetsgivarens förfogande.

Avvisar arbetstagaren erbjudande om anställning, som han skäligen bort godtaga, är företrädesrätten förfallen.

23 § Arbetstagare, som erhållit ny anställning enligt 20 §, skall vid tillämpning av 15 § andra stycket, 20 § andra stycket och 28 § första stycket anses ha uppnått anställningstid som där sägs.

24 § Arbetstagare, som uppnått den för anställningen gällande högsta pensionsgränsen eller, om sådan icke finnes, den ålder som gäller för rätt till ålderspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, har ej företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning enligt denna lag.

Varsel och överläggning m. m.

25 § Uppkommer fråga om uppsägning av arbetstagare på grund av förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen, skall arbetsgivaren varsla arbetstagaren minst två veckor i förväg.

Varsel skall även lämnas till arbetstagarens organisation, om arbetstagaren icke motsätter sig det.

26 § Uppkommer fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, skall arbetsgivaren varsla närmast berörd arbetstagarorganisation minst en månad i förväg. Inträffar omständighet, som medför att varsel icke kan lämnas inom denna tid, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.

Första stycket äger motsvarande tillämpning vid permittering. Varsel får dock underlåtas, om permitteringen är av enstaka och kortvarig natur eller beror på att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur icke sammanhängande.

27 § Innan avtal träffas om anställning, till vilken företrädesrätt enligt 20 § kan komma i fråga, skall arbetsgivaren varsla närmast berörd arbetstagarorganisation.

28 § Har arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid, viss säsong eller visst arbete sammanlagt minst tolv månader eller, vid säsonganställning, sex månader under de två senaste åren och kommer fortsatt anställning icke att erbjudas honom när anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, skall arbetsgivaren varsla arbetstagaren minst en månad i förväg.

Arbetstagare, som vid anställningens upphörande eller den nya säsongens början fyllt 45 år, äger dock rätt till varsel minst tre månader i förväg. Vad nu sägs gäller ej arbetstagare, som avses i 15 § tredje stycket.

Stadgandena i 11 § första stycket samt 12 § äger motsvarande tillämpning vid varsel enligt 28 §.

29 § Arbetstagare eller arbetstagarorganisation, som har rätt till varsel enligt denna lag, äger även rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden.

Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varslet lämnades.

Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga uppsägning

eller permittering, förrän överläggningen ägt rum eller tillfälle till överläggning lämnats.

30 § Vill arbetsgivare att arbetstagare skall lämna anställningen, när denne uppnår den för anställningen gällande högsta pensionsgränsen eller, om sådan icke finnes, den ålder som gäller för rätt till ålderspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg.

Arbetstagares rättigheter under uppsägningstid m. m.

31 § Arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetsgivaren icke erbjuder honom arbete.

Arbetstagare får icke i anledning av uppsägning avstängas från arbete annat än om särskilda skäl föreligger.

Första och andra styckena äger motsvarande tillämpning då arbetstagare enligt 37 § ej får skiljas från anställningen, även om uppsägningstiden gått till ända.

32 § Arbetstagare, som i anställningen varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår, har rätt till lön och andra anställningsförmåner för överskjutande permitteringstid.

Sådana förmåner utgår dock ej, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur icke sammanhängande.

33 § Lön och andra anställningsförmåner enligt 31 eller 32 § får icke understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han fått behålla sina arbetsuppgifter. Utgår anställningsförmån enligt lag endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid, under vilken arbetstagaren enligt 31 eller 32 § är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.

Förmåner enligt första stycket utgår ej för tid då arbetstagaren är föremål för lockout, som är tillåten enligt lag, eller deltager i strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd.

34 § Arbetsgivare får icke under uppsägningstiden utnyttja den rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort som eljest kan tillkomma honom, om arbetstagarens möjligheter att söka ny anställning därigenom icke obetydligt försämras.

Har arbetstagare blivit uppsagd eller erhållit varsel enligt 28 §, skall arbetsgivaren i skälig omfattning bereda honom tillfälle att med bibehållna anställningsförmåner besöka arbetsförmedlingen under arbetstid.

Första och andra styckena äger icke tillämpning, om arbetstagaren efter uppsägning väckt talan eller påkallat förhandling enligt 36 § tredje stycket med yrkande att anställningsförhållandet skall förklaras bestå.

Övriga bestämmelser

35 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utgiva, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, får skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som eljest skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, om arbetstagare icke iakttagit uppsägningstid enligt 15 § första stycket.

Den som vill fordra ersättning enligt första eller andra stycket skall väcka talan senast sex månader efter skadans uppkomst. Försummas det, är talan förlorad.

36 § Har uppsägning skett i strid mot 9 eller 10 § eller med åsidosättande av arbetstagares företrädesrätt till fortsatt anställning, skall uppsägningen förklaras ogiltig och anställningsförhållandet förklaras bestå. Detta gäller även om arbetsgivaren åsidosatt stadgandena i 11, 25, 26 eller 29 §. Föreligger synnerliga skäl mot att anställningsförhållandet förklaras bestå, skall arbetsgivaren i stället åläggas att utgiva särskilt skadestånd till arbetstagaren.

Har avskedande skett i strid mot 14 § eller har arbetstagare i strid mot 20 eller 21 § icke erhållit ny anställning, kan arbetsgivaren föreläggas att återanställa arbetstagaren. Arbetsgivare kan även föreläggas att i arbete återtaga arbetstagare som permitterats i strid mot lagen.

Första och andra styckena gäller endast om arbetstagaren väcker talan med yrkande som där avses senast tre veckor efter det att åtgärden vidtogs. Är i kollektivavtal stadgat, att förhandling skall äga rum för biläggande av tvist, och har förhandling påkallats inom tid som nu sägs, skall talan i stället väckas senast tre veckor efter det att förhandlingen avslutades, dock senast sex månader efter det att åtgärden vidtogs. Försummas det, är talan förlorad.

37 § Har arbetstagare efter uppsägning väckt talan eller påkallat förhandling enligt 36 § tredje stycket med yrkande att anställningsförhållandet skall förklaras bestå, får han icke skiljas från anställningen förrän uppsägningen blivit slutligt prövad, även om uppsägningstiden gått till ända.

På yrkande av arbetsgivaren kan dock förordnas, att första stycket ej skall äga tillämpning.

Har arbetstagare väckt talan eller påkallat förhandling enligt 36 § tredje stycket med yrkande att vinna ny anställning eller att få återgå i arbete efter permittering, kan förordnas att arbetstagaren skall återtagas i arbete intill dess lagakraftägande dom föreligger.

38 § Har ett anställningsförhållande enligt 36 § första stycket förklarats bestå men återtages icke arbetstagaren i arbete kan, på talan av denne,

anställningsförhållandet i stället hävas och arbetsgivaren åläggas att utgiva särskilt skadestånd till arbetstagaren.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, om arbetsgivare vägrar efterkomma föreläggande enligt 36 § andra stycket.

39 § Fråga, som avses i 36, 37 eller 38 §, skall handläggas skyndsamt.

Om arbetstagare förlorar mål om tillämpning av denna lag men hade skälig anledning att få tvisten prövad, kan förordnas att arbetsgivaren skall bära sin rättegångskostnad.

40 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1973:000) om rättegång i arbetstvister.

I sådant mål har arbetstagarorganisation rätt att vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan för den som är eller varit medlem i organisationen. Vad nu sägs gäller dock ej talan om tillämpning av 9, 10, 14, 20 eller 38 §, då tvisten rör förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Övergångsbestämmelser

Förslag till
Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Varsel om driftsinskränkning

1 § Arbetsgivare, som avser att genomföra driftsinskränkning enligt 2 eller 3 §, skall inom tid som där sägs skriftligen varsla länsarbetsnämnden, om minst fem arbetstagare beröres.

Varselskyldighet föreligger dock ej, om driftsinskränkningen utgör ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet.

2 § Varsel om sådan driftsinskränkning, som kan medföra uppsägning, skall lämnas

1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare beröres av uppsägning,
2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om flera än 25 men högst 100 arbetstagare beröres av uppsägning,
3. minst sex månader före driftsinskränkningen, om flera än 100 arbetstagare beröres av uppsägning.

3 § Varsel om sådan driftsinskränkning, som kan medföra permittering eller därmed jämförlig åtgärd, skall lämnas minst en månad i förväg.

Kan arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, på grund av driftsinskränkning icke beredas fortsatt anställning när den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, skall varsel om driftsinskränkningen lämnas minst en månad i förväg.

4 § Har arbetsgivare icke kunnat förutse de omständigheter, varav driftsinskränkningen beror, så lång tid i förväg som angives i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.

5 § Varsel enligt 2 eller 3 § skall innehålla uppgift om orsaken till och arten av driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.

Så snart det kan ske skall arbetsgivaren även uppgiva vilka arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen. Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra denna skyldighet.

6 § Om arbetsgivare till följd av driftsinskränkning, som berör minst fem arbetstagare, varslar arbetstagare eller arbetstagarorganisation på grund av lag eller avtal innan varselskyldighet enligt 2 eller 3 § inträtt, skall länsarbetsnämnden samtidigt varslas om driftsinskränkningen.

Sådant varsel skall inom tid som angives i 2 eller 3 § kompletteras med de uppgifter som stadgas i 5 §.

Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga

7 § Länsarbetsnämnd äger förelägga arbetsgivare att lämna uppgift om arbetsstyrkans storlek och sammansättning samt om förestående nyanställningar.

Föreläggande kan förenas med vite. Innan vite utsättes, skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle till yttrande.

8 § Arbetsgivare är skyldig att överlägga med länsarbetsnämnd eller den nämnden förordnar

1. om åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för redan anställda äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,
2. om åtgärder för att trygga fortsatt anställning åt sådana arbetstagare,
3. om nyanställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt om åtgärder för att främja sådan anställning.

Till överläggning enligt första stycket kan länsarbetsnämnden kalla, förutom arbetsgivaren, berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Kallelse av arbetsgivare kan förenas med vite.

9 § Undandrager sig arbetsgivare att medverka vid överläggning enligt 8 § första stycket 1 eller 3 eller uppnås ej enighet vid sådan överläggning, kan länsarbetsnämnden hänskjuta ärendet till arbetsmarknadsstyrelsen. Detta gäller även, om arbetsgivare underlåter att infria utfästelse som gjorts vid överläggningen.

10 § Innan arbetsmarknadsstyrelsen avgör ärende, som hänskjutits enligt 9 § eller eljest upptagits av styrelsen, skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle till yttrande samt, om det finnes lämpligt, kallas till överläggning inför styrelsen.

Styrelsen kan även förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antagas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik.

Kallelse av arbetsgivare till överläggning samt föreläggande att förete handlingar kan förenas med vite. Innan vite utsättes i sådant föreläggande, skall arbetsgivaren och berörda organisationer beredas tillfälle till yttrande.

11 § I ärende enligt 10 § äger arbetsmarknadsstyrelsen, under iakttagande av berörda intressen och med beaktande av arbetsstyrkans sammansättning, föreskriva

1. att arbetsgivaren skall vidtaga vissa angivna åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,

2. att vid nyanställning av arbetstagare vissa av dem skall utgöras av särskilt angivna äldre arbetssökande eller arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga.

Övriga bestämmelser

12 § Beträffande den som företräder arbetstagarorganisation i frågor, som avses i denna lag, äger bestämmelserna i 42–44 §§ arbetarskyddslagen (1949:1) motsvarande tillämpning.

13 § Vad någon vid tillämpning av denna lag fått veta om enskilt företags eller enskild sammanslutnings affärs- eller driftsförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden får han ej obehörigen yppa eller nyttja.

14 § Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkning inom föreskriven tid, kan åläggas att utgiva en särskild varselavgift till statsverket. Underlåtes varsel under tid, då arbetsgivaren är i konkurs, skall varselavgift i stället utgivas av den som företräder konkursboet.

Varselavgift fastställes för varje påbörjad vecka som varsel försummats samt bestämmes till lägst etthundra och högst femhundra kronor för varje arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen.

Om särskilda skäl föreligger, kan varselavgift bestämmas till lägre belopp än nu sagts. Fullständig befrielse från sådan avgift kan också äga rum.

15 § Varselavgift ålägges av allmän domstol på talan av arbetsmarknadsstyrelsen. Sådan talan skall väckas inom ett år efter driftsinskränkningen. Försummas det, är talan förlorad.

16 § Den som vid fullgörande av uppgiftsskyldighet enligt 1–7 §§ uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.

17 § Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet åsidosätter föreskrift enligt 11 §, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.

18 § Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot tystnadsplikt enligt 13 § dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Utgör gärningen ämbetsbrott, äger bestämmelserna i 20 kap. brottsbalken i stället tillämpning.

19 § Allmänt åtal för gärning som avses i 16 eller 17 § får väckas endast efter anmälan av arbetsmarknadsstyrelsen.

Allmänt åtal för gärning som avses i 18 § får väckas endast om målsägande angiver brottet till åtal eller åtal är påkallat från allmän synpunkt.

20 § Talan mot arbetsmarknadsstyrelsens beslut enligt denna lag föres hos Konungen genom besvär.

21 § Konungen eller, efter Konungens bemyndigande, arbetsmarknadsstyrelsen äger föreskriva undantag från bestämmelserna i 1–11 §§ ävensom meddela närmare föreskrifter rörande tillämpningen av dessa bestämmelser.

Övergångsbestämmelser

I Inledning

1 Utredningsarbetet

1.1 *Utredningsuppdraget*

I det anförande till statsrådsprotokollet den 5 december 1969, varigenom chefen för inrikesdepartementet hemställde om bemyndigande att tillkalla sakkunniga med uppdrag att utreda frågorna om ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen, anfördes inledningsvis följande.

Strukturförändringen i näringslivet under de senaste åren har medfört betydande omställningsproblem på arbetsmarknaden. Problemen har varit särskilt framträdande för äldre arbetstagare. Frågan om att trygga deras försörjning och sysselsättning har alltmer trätt i förgrunden.

Statsmakterna har vidtagit olika åtgärder för att öka de äldres trygghet vid arbetslöshet. I enlighet med vårt arbetsmarknadspolitiska mål att bereda sysselsättning åt alla i arbetsför ålder har strävandena att lösa de äldre arbetslösas problem varit inriktade främst på att bereda dem nytt arbete. Arbetsmarknadspolitikens olika medel har tagits i anspråk härför. För sådana äldre arbetslösa som inte utan tidsutdräkt kan beredas nytt arbete har särskilt kontant stöd i olika former införts. Sålunda förlängdes år 1968 ersättningstiden i arbetslöshetskassorna för dem som har fyllt 60 eller, i vissa fall, 55 år. För samma åldersgrupper infördes samtidigt ett särskilt omställningsbidrag om högst 800 kr i månaden. Frågor om allmänt kontant stöd vid arbetslöshet utreds f. n. av KSA-utredningen.

I detta sammanhang kan också erinras om den avgångsbidragsförsäkring som arbetsgivare enligt kollektivavtal tecknar för arbetstagare i Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag (AGB-försäkring). Vidare kan nämnas att riksförsäkringsverket nyligen redovisat resultatet av en på Kungl. Maj:ts uppdrag verkställd utredning om bl. a. möjligheterna att ge förtidspension inom den allmänna försäkringen åt sådana arbetstagare som med hänsyn till sin ålder och arbetslivets krav har svårt att fortsätta sitt arbete eller få ny stadigvarande och lämplig sysselsättning.

Försörjningstryggheten är emellertid för den enskilde i första hand en fråga om trygghet i den anställning han har. Strukturomvandlingen gör det visserligen ibland nödvändigt att arbetstagare entledigas. Denna utveckling har godtagits av arbetstagarnas organisationer i vårt land som ett led i utvecklingen mot allmänt bättre inkomstförhållanden på längre sikt. De äldre arbetstagarnas svårigheter att få ny anställning gör det emellertid särskilt angeläget att dessa arbetstagare skyddas så långt det är möjligt mot att mista de anställningar de har. Samhällets åtgärder för att bereda äldre arbetslösa särskilt stöd får, som anfördes i prop. 1968:29 (s. 57) angående särskilt stöd åt äldre arbetslösa m. m., sålunda inte leda till att den äldre arbetskraften friställs i första hand just därför att den kan få detta stöd.

Efter att ha redogjort för de kollektivavtalsbestämmelser som gäller om uppsägning av tjänsteavtal, främst reglerna i de s. k. huvudavtalen, samt för den lagstiftning som gäller i vissa speciella uppsägningsfall erinrade departementschefen om att det i riksdagen under senare år hade framställts yrkanden om utredning för att skapa tryggare anställningsförhållanden, särskilt för sådan

arbetskraft som har speciella svårigheter att få nya arbeten, bl. a. den äldre arbetskraften. Departementschefen berörde även den av internationella arbetsorganisationen år 1963 antagna rekommendationen (nr 119) angående förutsättningarna för uppsägning på arbetsgivarens initiativ. Härefter fortsatte departementschefen.

Som jag nämnt inledningsvis har de pågående snabba förändringarna i näringslivet medfört ökad otrygghet i anställningen särskilt för den äldre arbetskraften. Detta har uppmärksammats bl. a. vid riksdagens behandling av uppsägningsfrågorna. Det framstår därför som angeläget att en allsidig undersökning görs av anställningstryggheten med tonvikten lagd på frågan, om det stöd som utgår till äldre arbetskraft vid arbetslöshet behöver kompletteras med lagstadgad trygghet i anställning. Jag föreslår att sakkunniga tillkallas för att göra en sådan undersökning.

I fråga om de områden där avtal finns bör de sakkunniga undersöka, vilka skiljaktigheter som råder mellan avtalens bestämmelser och vilka skälen är för skiljaktigheterna. Vidare bör kartläggas hur stora arbetstagargrupper som står utanför kollektivavtalsreglerat anställningsskydd. Undersökningarna bör inte begränsas till den äldre arbetskraften utan omfatta hela arbetsmarknaden. På grundval av undersökningsresultaten bör de sakkunniga bedöma i vilken mån anställningstryggheten behöver ökas genom lagstiftning och hur en sådan lagstiftning lämpligen bör utformas.

Departementschefen kom därefter in på de närmare riktlinjerna för utredningsarbetet samt anförde till en början, att frågan om uppsägningstidens längd trädde i förgrunden vid överväganden om ökad anställningstrygghet. Han anförde vidare.

Denna fråga inrymmer en rad problem av generell räckvidd, t. ex. betydelsen av levnadsålder och anställningstid. I fråga om anställningstider uppkommer särskilda svårigheter vid byte av anställning och i branscher med speciella anställningsförhållanden. Dessa frågor har behandlats inom AGB-försäkringen, vars regler kan tjäna som utgångspunkt för en bedömning. Lagstadgade långa uppsägningstiders inverkan på arbetskraftens rörlighet måste också uppmärksammas.

Till frågor som även vid en reform med sikte främst på äldre arbetskraft fordrar generella överväganden hör också spörsmålet, om uppsägningstiderna bör vara kortare för den anställde än för arbetsgivaren. Vidare vill jag peka på att sambandet mellan uppsägning å ena och permittering å andra sidan kräver större uppmärksamhet ju längre uppsägningstiderna blir. Permittering bör inte kunna tillgripas när det står klart att den anställde inte inom överskådlig tid kan beredas arbete på nytt hos arbetsgivaren. Ett anställningsskydd i form av lagstadgade uppsägningstider måste därför innehålla garantier för att skyddet inte blir illusoriskt till följd av att permittering används felaktigt. En ytterligare fråga av allmän betydelse är hur förlängda uppsägningstider skall samordnas med gällande varselöverenskommelser.

Huvudsyftet med uppsägningstid i allmänhet är att bereda arbetstagaren rådrum att med bibehållen inkomst skaffa ny anställning. Ett särskilt syfte med långa uppsägningstider är emellertid i detta sammanhang att öka tryggheten i synnerhet för äldre arbetstagare i den anställning de innehar. De sakkunniga bör pröva om lagbestämda långa uppsägningstider är ett tillräckligt medel för att nå detta särskilda syfte eller om det därutöver behövs någon form av avgångsersättning som till skillnad mot lön under uppsägningstid inte förenas med skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande.

Ett skydd av detta slag till förmån för viss åldersgrupp kan vara ägnat att minska anställningstryggheten därför att arbetstagare just på grund av skyddsbestämmelserna riskerar att bli avskedade innan de fyller förutsättningarna att få skyddet. Om ett särskilt skydd i denna form anses lämpligt, bör de sakkunniga därför undersöka i vad mån den angivna olägenheten kan minskas t. ex. genom en ordning där uppsägningstiderna förlängs och avgångsersättningarna ökas stegvis under flera år. I övrigt synes olägenheten inte kunna motverkas på annat sätt än genom regler om skydd mot obefogad uppsägning och om turordning för avsked vid driftsinskränkningar.

Lång uppsägningstid och lagfäst avgångsersättning enbart för äldre anställda kan vidare öka deras svårigheter att få ny anställning om de trots allt avskedas. Denna nackdel med ett speciellt skydd för de äldre kan delvis minskas genom krav på viss anställningstid på den nya arbetsplatsen som förutsättning för de gynnsamma bestämmelsernas tillämpning. Ett sådant krav innebär å andra sidan att den anställde under denna tid inte

får det i och för sig önskvärda skyddet.

Som framgår av det anförda erbjuder det svårigheter att genom förlängda uppsägningstider, eventuellt i förening med någon form av avgångsersättning, enbart för äldre arbetstagare bereda dem ett särskilt starkt uppsägningsskydd som svarar mot deras utsatta läge på arbetsmarknaden. För att nå detta syfte kan det bli nödvändigt att stärka anställningstryggheten över huvud taget. Uppdraget för de sakkunniga bör därför avse anställningstryggheten för alla arbetstagare, varvid dock särskild uppmärksamhet bör ägnas den äldre arbetskraftens problem.

Sannolikt är det lämpligt att utforma lagbestämmelser om uppsägningstid som ett allmänt minimiskydd som kan förbättras genom avtal. Med en sådan lösning blir det möjligt för arbetstagargrupper att behålla eller tillvinna sig längre uppsägningstider än de lagstadgade. En avtalsfrihet med denna innebörd stämmer överens med grundtankarna bakom 1965 års reform av de offentliga tjänstemännens anställningsförhållanden.

I fortsättningen framhöll departementschefen, att det, om anställningstryggheten ökades genom förlängda uppsägningstider och i synnerhet om därtill lades ett särskilt skydd i form av avgångsersättning, blev ofrånkomligt för de sakkunniga att undersöka om det ökade skyddet skulle beredas den anställde även i de fall då uppsägningen hade sin grund i hans personliga förhållanden. De sakkunniga borde därför enligt departementschefen till allsidig prövning ta upp också frågan om skyddet mot obefogad uppsägning samt, mot bakgrund av bl. a. huvudavtalen på den privata arbetsmarknaden och statstjänstemannalagen, överväga behovet att lagreglera uppsägningsgrunderna och de rättsliga följderna av obefogad uppsägning. I detta hänseende anförde departementschefen.

Utgångspunkt för övervägandena bör vara att principen om arbetsgivares rätt att utan skäl avskeda arbetstagare skall ersättas med en huvudregel om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar. Vid överväganden av i vilka fall uppsägning skall anses sakligt befogad måste samordning ske med bestämmelserna härom i statstjänstemannalagen liksom med lösningarna av de frågor som omfattas av ämbetsansvarskommitténs uppdrag.

I samband härmed berörde departementschefen frågan om anställningstrygghet för den som önskar ta ledigt från sitt arbete vid inledningen av ett adoptionsförhållande. Departementschefen framhöll, att andra lagutskottet år 1969 anfört att denna fråga förtjänade att undersökas, samt förklarade att denna undersökning lämpligen borde göras i detta sammanhang.

Departementschefen erinrade i sitt anförande om att lagbestämmelser om uppsägningstider och skydd mot obefogad uppsägning finns i en del främmande länder, bl. a. Norge och Förbundsrepubliken Tyskland. De sakkunniga borde enligt departementschefen undersöka vilka erfarenheter i fråga om lagstadgad anställningstrygghet som kunde hämtas från dessa länder. Vidare borde de sakkunniga beakta internationella arbetsorganisationens förut nämnda rekommendation angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Departementschefen tog härefter upp frågan i vilken ordning tvister om uppsägning skall prövas och avgöras, om lagbestämmelser om uppsägning införs. Efter att ha redogjort för gällande bestämmelser om den processuella behandlingen av mål om anställningsförhållanden – innebärande i huvudsak att tvister om förhållanden som regleras i kollektivavtal prövas av skiljenämnder eller arbetsdomstolen, medan andra tvister i anställningsförhållanden, vilka inte prövas i administrativ ordning, handläggs av de allmänna domstolarna – anförde departementschefen.

Riksdagen har i skrivelse 1960:221 – med överlämnande av andra lagutskottets av riksdagen godkända utlåtande 1960:19 – anhållit att frågan om enhetlig ordning vid behandling av tvister på arbetsrättens område utreds.

Kungl. Maj:t överlämnade den 28 juni 1962 riksdagsskrivelsen och utskottsutlåtandet till domstolskommittén att vara tillgängliga vid fullgörandet av kommitténs utredningsuppdrag. I samband med att domstolskommittén den 28 juni 1968 fick nya direktiv beslöt Kungl. Maj:t att den i riksdagsskrivelsen upptagna frågan därefter inte skulle behandlas av kommittén. Jag föreslår att den

av riksdagen begärda utredningen görs i detta sammanhang och uppdras åt de sakkunniga som enligt vad jag har förordat bör tillkallas för att utreda anställningstryggheten.

I sitt nyss nämnda utlåtande framhåller andra lagutskottet bl. a. att de gällande forumbestämmelserna är svårtolkade och i vissa avseenden får mindre tillfredsställande konsekvenser. Sålunda kan samma rättsfråga komma att bedömas i ett fall av arbetsdomstolen och i ett annat fall av allmän domstol beroende på om anställningsförhållandet är reglerat av kollektivavtal eller inte. Det synes enligt utskottet önskvärt att tvister i anledning av anställningsavtal bedöms av arbetsdomstolen, som genom sin sammansättning och erfarenhet av arbetstvister har särskilda förutsättningar att sakkunnigt bedöma tvister av denna art. Avslutningsvis framhåller utskottet att en utredning bör omfatta frågan i hela dess vidd. Detta är också min uppfattning.

Till ledning för utredningsarbetet i denna del uttalade departementschefen.

Det är en given utgångspunkt för bedömningen av ordningen vid behandling av tvister på arbetsrättens område att risker för olikartad rättstillämpning bäst undviks om alla ifrågavarande mål om anställningsavtal handläggs av en enda domstol som sista instans. Eftersom det inte bör övervägas att flytta över kollektivavtalsmålen till de allmänna domstolarna, blir huvuduppgiften för de sakkunniga att söka ge svar på frågan hur önskemålet om enhetlig rättstillämpning kan förenas med de domstolsorganisatoriska och processekonomiska konsekvenser som vidgad behörighet för arbetsdomstolen kan medföra. De sakkunniga bör i första hand pröva om det är en godtagbar lösning att arbetsdomstolen blir sista instans – antingen efter fullföljd direkt från underrätt eller med hovrätt som mellaninstans – eller enda instans i alla mål om anställningsförhållanden. Jag vill nämna att en ordning med arbetsdomstolen som fullföljdsinstans har införts genom lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt. Där föreskrivs att besvär över vissa förvaltningsmyndigheters beslut om samhällstöd i samband med arbetskonflikt skall föras hos arbetsdomstolen. Särskilt bör uppmärksammas hur olika lösningar påverkar arbetsdomstolens sammansättning och organisation. Den nuvarande organisationen med ledamöter, vilka tjänstgör i domstolen vid sidan av sina ordinarie arbetsuppgifter, innebär sådana fördelar i form av sakkunskap från arbetsmarknaden att den inte bör uppges.

I detta sammanhang får det betydelse bl. a. hur uppsägningsfrågor skall prövas i ett lagreglerat system. Av skilda skäl kan en domstolsprövning av uppsägningsfrågor framstå som mindre lämplig, bl. a. från arbetstagarens synpunkt. De sakkunniga bör därför pröva om ett skiljenämndsförfarande, liknande det som f. n. tillämpas enligt huvudavtalen, bör användas i stället för domstolsprövning av uppsägningstvister också i ett lagreglerat system. Härvid bör de problem i kostnadshänseende som kan uppkomma för arbetstagaren beaktas.

Avslutningsvis framhöll departementschefen att de sakkunniga i de nu behandlade frågorna borde hålla nära kontakt med bl. a. ämbetsansvarskommittén, lönesystemutredningen och utredningen rörande fullföljdsordningen i vissa mål om avlöning m. m.

Redan i samband med utredningens tillkomst uppmärksammades vissa oroande tendenser på arbetsmarknaden. Trots en tidigare stark efterfrågan på arbetskraft tenderade arbetslösheten att öka bland äldre arbetstagare med åtföljande risk för en kategoriuppdelning i en yngre efterfrågad grupp av arbetstagare och en grupp handikappade och äldre, för vilken det inte finns plats på den öppna arbetsmarknaden. Mot bakgrund av de äldres svåra läge ansåg statsmakterna det nödvändigt att, utan att avvakta utredningens förslag, vidta vissa åtgärder för att förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter. I en inom inrikesdepartementet i februari 1971 upprättad promemoria (Ds In 1971:1) föreslogs lagregler om förbättrat skydd för äldre arbetstagare i bestående anställningar och om åtgärder, som skulle kunna vidtas för att öka möjligheterna för äldre att få nya anställningar på den öppna arbetsmarknaden.

I proposition (prop. 1971:107) till riksdagen föreslogs i april 1971 lagstiftning om anställningsskydd för vissa arbetstagare samt om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden. Förslagen antogs av riksdagen och lagstiftningen trädde i kraft den

11 juni 1971. Lagarna (1971:199 och 202) innebär i huvudsak dels förlängda uppsägningstider, garanterad lön vid uppsägning och längre tids permittering samt företrädesrätt till återanställning för vissa arbetstagare över 45 år, dels en uppgiftsplikt och skyldighet för arbetsgivare att överlägga med arbetsmarknadsmyndigheterna om sysselsättningsmöjligheter för äldre arbetstagare samt rätt för dessa myndigheter att meddela arbetsgivaren anvisningar om åtgärder som bör vidtas i detta syfte, bl. a. att vid nyanställning öka andelen äldre arbetstagare.

I propositionen lämnade departementschefen ytterligare riktlinjer för utredningens arbete. Departementschefen underströk till en början, att problemen måste lösas genom lagstiftning, och anförde i denna del följande.

Det är ytterst samhället som är ansvarigt för att problemet får en tillfredsställande lösning. För att en sådan lösning skall kunna nås måste samhällsorganen kunna handla med den auktoritet som en lagstiftning ger. Endast därigenom får man en garanti för att erforderliga förbättringar av de äldres utsatta läge verkligen genomförs i det praktiska livet. Åtgärder som vilar enbart på partsöverenskommelser har vidare sina givna begränsningar. Sådana överenskommelser kan endast täcka en del av arbetsmarknaden, eftersom man knappast kan räkna med att alla arbetsmarknadsorganisationer träffar överenskommelse. Oorganiserade arbetsgivare kommer dessutom att ställas utanför. Vidare kan erfarenheterna från partsöverenskommelser av denna typ inte betecknas som odelat gynnsamma. Jag syftar på överenskommelsen om varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna vid driftinskränkningar och driftnedläggningar. Undersökningar visar att varsel visserligen i allmänhet iakttas men att varseltiderna i betydande utsträckning underskrids. Möjligheterna att i de konkreta fallen åstadkomma verkliga förbättringar för de äldre blir dessutom inom ramen för en generell överenskommelse alltid beroende av att arbetsgivaren har en i det stora hela positiv grundinställning till frågan.

När det gäller förhållandet till utredningens arbete framhöll departementschefen.

Under remissbehandlingen har framhållits, att flera viktiga frågor rörande anställningstryggheten har lämnats olösta i promemorian. Av naturliga skäl måste emellertid lagstiftning om anställningsskydd i nuvarande läge få en provisorisk karaktär. Det är enligt min mening inte möjligt att i detta sammanhang lösa alla de komplicerade problem som har samband med trygghet i anställningen. Jag delar sålunda den i promemorian gjorda bedömningen att frågan om uppsägningsgrunderna är alltför invecklad för att lösas genom provisorisk lagstiftning. Jag anser inte heller att det nu är möjligt att gå in på frågan om lagstadgad rätt för arbetstagare till avgångsvederlag.

Med vad jag nu sagt avser jag inte att beteckna den föreslagna lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare som ett provisorium i den meningen att lagen skulle kunna upphävas eller ändras utan att ersättas av bestämmelser som ger de arbetstagarkategorier vilka omfattas av lagen åtminstone ett i huvudsak likvärdigt skydd. I så måtto bör statsmakternas ställningstagande vara definitivt. Det blivande utredningsförslaget kommer att läggas till grund för ytterligare förbättringar av anställningstryggheten. Det kan då bli aktuellt att ändra eller jämka den nu föreslagna lagen men några försämringar av tryggheten i anställningen i förhållande till vad som nu föreslås bör det inte kunna bli tal om.

— — —

Vissa arbetstagarkategoriers anställningsförhållanden är av sådan natur att det möter stora svårigheter att få till stånd ökad trygghet i anställningen för deras del. Sådana arbetstagarkategorier kan behöva lämnas utanför den nu aktuella provisoriska lagstiftningen. Andra i och för sig viktiga men av olika skäl svårlösta frågor som rör tryggheten i anställningen måste också lämnas olösta i detta sammanhang. Den nu förordade lagstiftningen utgör alltså inte någon slutgiltig lösning av frågan om trygghet i anställningen ens när det gäller äldre arbetstagare som omfattas av lagen.

Beträffande frågan om utredningens bundenhet av den provisoriska lagstiftningen anfördes bland annat.

När det gäller de nu förordade reglerna om åldersgränser och uppsägningstider är det självfallet att regelsystemet kan behöva jämkas och kompletteras när utredningen framlägger sitt förslag som inte skall röra bara äldre arbetstagare utan avse hela arbetsmarknaden. Utredningen har givetvis också att ta hänsyn till hur den nu föreslagna lagen utfaller i den praktiska tillämpningen. Det nu

sagda gäller också andra delar av lagstiftningen. – – – I ett avseende blir utredningen dock bunden, nämligen så till vida som det inte kan komma i fråga att minska det anställningsskydd som nu införs.

Vissa under remissbehandlingen väckta frågor berördes av departementschefen enligt följande.

Enligt TCO:s mening bör man skapa sådana regler att uppsägning av de äldsta arbetstagarna med lång anställningstid i princip inte skall komma i fråga, om inte utomordentligt starka skäl föreligger. Detta är ett uppslag som kan övervägas, men så radikalt nya regler kan inte genomföras utan ingående undersökningar. Det ankommer på utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. att inom ramen för sina direktiv närmare överväga det av TCO framlagda förslaget.

Under remissbehandlingen har på ett par håll föreslagits att man skall ersätta reglerna om uppsägningstid med bestämmelser om varsel. Varsel lämnas till skillnad mot uppsägning inte till arbetstagaren utan till hans organisation och i en del fall även till arbetsmarknadsmyndighet. Varsel kan följas av ett samrådsförfarande, varefter arbetsgivaren kan tillgripa uppsägning. Ett sådant system skulle utan tvivel kunna utformas så att tryggheten i anställningen förbättrades. Systemet passar emellertid bäst när det blir aktuellt att friställa ett större antal arbetstagare på grund av uppkommen arbetsbrist. Det förekommer f. n. också vid individuella uppsägningar men då endast när det är frågan om organiserade arbetstagare. Det har inte varit möjligt att i det nu genomförda avgränsade lagstiftningsarbetet finna en ordning som kan tillämpas även i fråga om oorganiserade arbetstagare. De i promemorian förordade bestämmelserna om rätt till lön under uppsägningstid och vid långtidspermittering samt om rätt till återanställning kan knappast få någon motsvarighet i ett system som bygger på varsel. Skulle man försöka föra in sådana regler i ett varselsystem får man en ordning som i praktiken är ungefär densamma som den i promemorian föreslagna. Jag anser därför att de i promemorian föreslagna bestämmelserna om anställningsskydd för vissa arbetstagare är att föredra. Jag vill inte utesluta att dessa bestämmelser kan behöva kompletteras med regler om varsel, en fråga som omfattas av direktiven för utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.

I fråga om den arbetsmarknadspolitiska lagstiftningen framhöll departementschefen önskvärdheten av att arbetsförhållandena i största möjliga utsträckning anpassades till de äldre arbetstagarnas förutsättningar. Vid sidan av de i propositionen föreslagna reglerna om överläggningar mellan arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsgivare och berörda organisationer var det enligt departementschefen värdefullt att en utveckling skedde av den frivilliga samverkan, som börjat komma till stånd i form av s. k. anpassningslag.

Slutligen framhölls att vad som sagts om de äldres svårigheter på arbetsmarknaden i stor utsträckning gällde även andra grupper i samhället, främst de handikappade. Departementschefen fortsatte.

Den omständigheten att man nu – mot bakgrund av den aktuella arbetsmarknadssituationen – omedelbart ger sig i kast med den äldre arbetskraftens problem får inte tas till intäkt för uppfattningen att de handikappades bekymmer skulle ha en lägre angelägenhetsgrad. De handikappades sysselsättningsproblem är emellertid delvis svårare att lösa. Jag räknar med att den pågående utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. ägnar dem erforderlig uppmärksamhet.

Vissa tillämpningsfrågor rörande lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare uppmärksammades under åren 1971–1972 i riksdagen, bl. a. genom enkla frågor till inrikesministern. I anslutning härtill berördes utredningens arbete, varjämte det uttalades att de uppmärksammade frågorna fick lösas under det fortsatta utredningsarbetet.

1.2 *Utredningsarbetets bedrivande*

Efter en tid för planering och materialinsamling har utredningsarbetet till en början bedrivits huvudsakligen i tre arbetsgrupper, en för de arbetsrättsliga, en för de arbetsmarknadspolitiska och en för de processrättsliga frågorna. Kommitténs sekreterare har haft ett stort antal överläggningar med företrädare för berörda organisationer och myndigheter samt andra som berörs av utredningens

arbete. Förhållandena inom vissa branscher, exempelvis byggnadsindustrin, har ägnats särskild uppmärksamhet. Olika samverkansformer i personalfrågor har studerats, främst verksamheten i s. k. anpassningslag. Statistiska uppgifter har inhämtats från arbetsmarknadsstyrelsen, som i juni 1972 även genomfört en specialundersökning för utredningens räkning. Även beträffande de vid tingsrätterna under de senaste åren handlagda arbetstvisterna har gjorts en statistisk undersökning. Uppgifter rörande utländska förhållanden har inhämtats under medverkan av svenska beskickningar i utlandet eller de där verksamma socialattachéerna. Kommittén har besökt vissa svenska företag samt gjort resor till Norge och Västtyskland. Kommitténs sekreterare har haft överläggningar med företrädare för danska myndigheter.

Efter genomförandet av 1971 års lagstiftning har utredningen bl. a. genom överläggningar med företrädare för arbetsmarknadens organisationer och genom förfrågningar till rikets domstolar sökt utröna vilka problem, som uppkommit i den praktiska tillämpningen. Beträffande de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna har utredningens sekreterare samrått med företrädare för arbetsmarknadsstyrelsen samt deltagit i vissa av de regional- och distriktskonferenser som anordnats av arbetsmarknadsverket angående äldrefrågorna i samband med att verksamheten med anpassningsgrupper inletts.

Sedan det i början av år 1972 framställts önskemål om att utredningens förslag till den arbetsrättliga och den arbetsmarknadspolitiska lagstiftningen skulle föreligga omkring årsskiftet 1972/73, har de processrättsliga frågorna lagts åt sidan samtidigt som de fortsatta överläggningarna skett i kommittén i dess helhet.

Utredningen har med anledning av remisser avgett utlåtande över den förut nämnda promemorian rörande den äldre arbetskraftens anställningstrygghet (Ds In 1971:1), en inom inrikesdepartementet upprättad promemoria angående statligt stöd för tidsbegränsad fortsatt drift vid nedläggningshotade företag (Ds In 1972:2), ämbetsansvarskommitténs slutbetänkande Ämbetsansvaret II (SOU 1972:1), domstolskommitténs betänkande Skiljedomstol (SOU 1972:22), familjepolitiska kommitténs betänkande Familjestöd (SOU 1972:34), ett av utredningen rörande den skyddade sysselsättningen avgivit betänkande Skyddat arbete (SOU 1972:54) samt en inom kommunikationsdepartementet upprättad promemoria rörande sjömanslagens tillämplighet på person m. m. (Ds K 1972:9).

Utredningen har genom sekretariatet samrått med bl. a. ämbetsansvarskommittén, lönesystemutredningen, arbetsmiljöutredningen, utredningen rörande den skyddade sysselsättningen, kommittén med uppdrag att kartlägga anställningsförhållandena för icke-ordinarie lärare m. fl. inom universitets- och högskoleområdet, domstolskommittén samt arbetsrättskommittén.

Under 2.1 redovisas en undersökning av de senaste årens situation på arbetsmarknaden. Denna undersökning har utförts av pol. mag. Jan Johannesson. Juris studerande vid universiteten i Uppsala och Stockholm har biträtt med bearbetning av visst material. Sålunda har Runar Viksten och Allan Nyrén gjort vissa undersökningar av rättspraxis i uppsägningstvister och Bengt Stridh biträtt med en undersökning avseende permittering. Vissa utredningar rörande utländsk rätt har utförts av Elisabeth Bergh (Storbritannien), Kerstin Carlsson (Norge), Marie Forssner (Australien, Canada, USA) och Christer Ström (Västtyskland).

Inom sekretariatet har Lunning svarat för förslaget till lag om anställningsskydd, medan Nilsson – som från början ägnat sig åt de processrättsliga frågorna – fr. o. m. april 1972 omhänderhaft arbetet med förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder, en uppgift som dessförinnan legat på Benno. Zethraeus slutligen har utfört den historiska översikten och redogörelsen för gällande rätt, såvitt avser de arbetsrättsliga frågorna. Därjämte har Lunning handhaft vissa övergripande frågor samt svarat för samordningen av arbetet.

1.3 *Återstående utredningsarbete*

I den tryckta versionen av det föreliggande betänkandet redovisas utländska förhållanden av intresse inte bara i de avseenden som omfattas av betänkandet utan även för det återstående utredningsarbetet.

Detta avser framför allt rättegången i arbetstvister, och utredningen hänvisar på denna punkt till den redogörelse som upptas under 6.9.1. Utredningen torde även, såsom närmare behandlas under 6.2.4, få anledning att föreslå vissa ändringar i den offentliga tjänstemannalagstiftningen. Författningsändringar till följd av utredningens förslag torde även bli aktuella i annan lagstiftning, t. ex. lagarna om förbud mot avskedande vid värnpliktstjänstgöring, vid havandeskap etc. Härtill kommer vissa övergångsbestämmelser som – enligt vad närmare berörs under 6.10 – utelämnats i det föreliggande förslaget. Utöver de nu nämnda frågorna kommer utredningen slutligen att i det senare betänkandet ta ställning även till frågan om en lagfäst avgångsersättning.

Såsom förut anförts beräknar utredningen kunna avsluta sitt arbete under 1973.

1.4 *Pågående lagstiftningsarbete med anknytning till utredningens arbete*

Bland de statliga kommittéerna är det framför allt förhandlingsutredningen (C 1968: 16), arbetsmiljöutredningen (S 1970:35) och arbetsrättskommittén (In 1972:3), vilka berörs av utredningens arbete.

De offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt är begränsad genom bestämmelserna i stats- och kommunaltjänstemannalagarna (1965:274–275). Kollektivavtal får exempelvis inte träffas om inrättande, tillsättning eller indragning av tjänst, ledning och fördelning av arbetet, tjänstemannens åligganden, beträffande statstjänstemän ej heller beträffande entledigande och disciplinära åtgärder. Förhandlingsutredningen har bl. a. att undersöka hur detta förhandlingssystem hittills fungerat samt lägga fram förslag till de ändringar som anses nödvändiga. Förhandlingsutredningen är oförhindrad att ta upp även andra frågor av samma karaktär. Även utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. kommer in på dessa problem. Som närmare berörs bl. a. under 6.2.4 avser utredningen att i sitt nästa betänkande behandla behovet av specialregler för den offentliga sektorn. Utredningen torde då komma in på frågan om vilken anpassning, som i vissa fall kan behöva ske till förhållandena på arbetsmarknaden i övrigt. Detta gäller såväl den arbetsrättsliga som den arbetsmarknadspolitiska lagstiftningen.

I direktiven för arbetsmiljöutredningens arbete anförs att de pågående förändringarna inom arbetslivet har skapat en i många avseenden förändrad risksituation för arbetstagarna. Den nya produktionstekniken aktualiserar bl. a. en skärpt övervakning av att arbetslokaler, maskiner, arbetsmetoder och andra arbetsmiljöfaktorer anpassas till den mänskliga arbetskraftens fysiska och psykiska förutsättningar. Det anges därför vara en väsentlig uppgift för arbetsmiljöutredningen att uppmärksamma de yrkesfaror som hänger samman med den utveckling, som nu berörts. De anställdas möjligheter att öva inflytande på utformningen av arbetsmiljön bör ägnas stor uppmärksamhet. Skyddsombudens ställning bör särskilt beaktas och deras handlingsmöjligheter förstärkas. Arbetsmiljöutredningen har i december 1972 avgivit ett delbetänkande (SOU 1972:86), vari bl. a. skyddsombudens ställning och samrådet i arbetarskyddsfrågor behandlas. Åtskilliga av de frågor som nu berörts kommer utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. att behandla, exempelvis under 10.2 när det gäller åtgärder för att anpassa arbetsförhållandena till den äldre arbetskraftens förutsättningar eller för att ge anställning åt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Arbetsrättskommitténs arbete skall i första hand inriktas på att skapa förutsättningar för ett arbetstagarinflytande på områden, som berör den enskilde arbetstagaren nära och dagligen. I utredningsdirektiven nämns t. ex. de personalpolitiska frågorna. Detta förhållande berörs av utredningen bl. a. under 2.2.

Kommittén skall även undersöka i vilken omfattning arbetsgivarens tolkningsföreträde bör begränsas. Även arbetsgivarens disciplinära befogenheter skall prövas. Det påpekas i utredningsdirektiven, att frågorna har nära samband med det arbete som pågår inom utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. och inom arbetsmiljöutredningen. Till arbetsrättskommittén har också överlämnats de frågor om arbetsdomstolens verksamhet, som inte omfattas av direktiven för utredningens uppdrag (se närmare härom under 1.1).

Utredningens förslag berör även lagstiftningsfrågor, som för närvarande är föremål för departementsbehandling. På det arbetsrättsliga området kan nämnas arbetet med en revision av sjömanslagen och lagstiftningen om ämbetsansvaret. Inom arbetsmarknadspolitiken är det främst reglerna om den skyddade sysselsättningen som behöver samordnas med förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Härtill kommer exempelvis socialpolitiska frågor som rör arbetsmiljön och företagshälsovården samt reglerna i den familjepolitiska lagstiftningen om ledighet vid havandeskap och adoption.

2 Allmänna utgångspunkter

2.1 *De senaste årens arbetslöshet*[1]

2.1.1 Arbetslöshetens utveckling 1965–1972

I detta avsnitt skall göras en översiktlig kartläggning av arbetslöshetens omfattning och en beskrivning av de förändringar, som inträffat under de senaste konjunktursvängningarna. Ett försök att belysa bakgrunden till arbetslösheten och dess konsekvenser för skilda grupper görs i de följande avsnitten. Särskilt effekterna av de strukturella förändringarna i näringslivet kommer därvid att uppmärksammas.

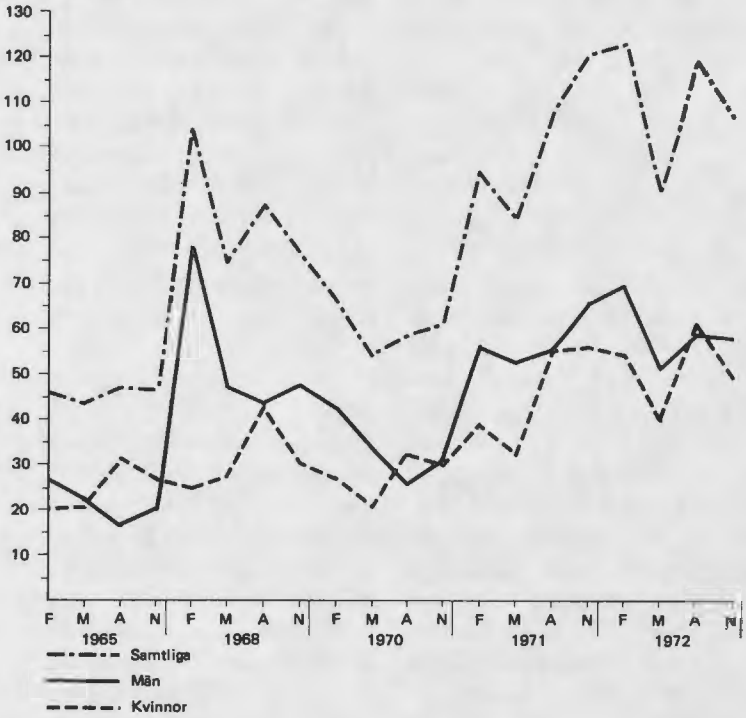
Arbetslöshetens omfattning och utveckling kan studeras genom två skilda statistiska serier, nämligen statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) och arbetsmarknadsstyrelsens arbetslöshetsräkningar (AR). Arbetstagare i arbetsmarknadsutbildning, beredskapsarbete, skyddad sysselsättning etc. omfattas dock inte. AKU är en urvalsundersökning, baserad på 18 000 personer, och det erhållna resultatet generaliseras till att gälla hela befolkningen. AR är en administrativ statistik som grundas på totalräkningar av antalet anmälda arbetssökande, som konstaterats vara arbetslösa. AKU:s största svaghet består i att den som urvalsundersökning är behäftad med slumpfel. AR har framför allt den svagheten, att de endast täcker de arbetstagare som söker arbete genom arbetsförmedlingen. Även om man således inte direkt kan jämföra uppgifterna om antalet arbetslösa enligt AKU och AR är det dock av visst intresse att jämföra utvecklingen av de båda statistiska serierna. Av de båda diagrammen på sidan 35 över arbetslöshetsutvecklingen 1965–1972 framgår, att antalet arbetslösa enligt AKU visar större följsamhet till konjunkturutvecklingen. Framför allt är nedgången i antalet arbetslösa under konjunkturtoppen 1970 påtaglig i jämförelse med arbetslöshetsutvecklingen enligt AR.

I fråga om arbetslöshetens allmänna utveckling under perioden 1965–1972 visar de båda serierna däremot en samstämmig bild. Enligt AKU steg arbetslösheten i jämn takt från maj månad under högkonjunkturåret 1965 fram till februari 1968. Därefter sjönk arbetslösheten successivt fram till i november 1970. Ökningen av arbetslösheten, som då satte in, fortsatte under 1971 för att nå sin kulmen i början av 1972, då över 120 000 personer angavs som arbetslösa. Även för den vid arbetsförmedlingarna registrerade arbetslösheten (AR) noterades de lägsta värdena kring sommaren 1965. Den registrerade arbetslösheten nådde likaså en topp i början av 1968, varefter en mycket svag minskning skedde fram t. o. m. 1970. Högsta antalet arbetslösa enligt AR (85 000) noterades i januari 1972.

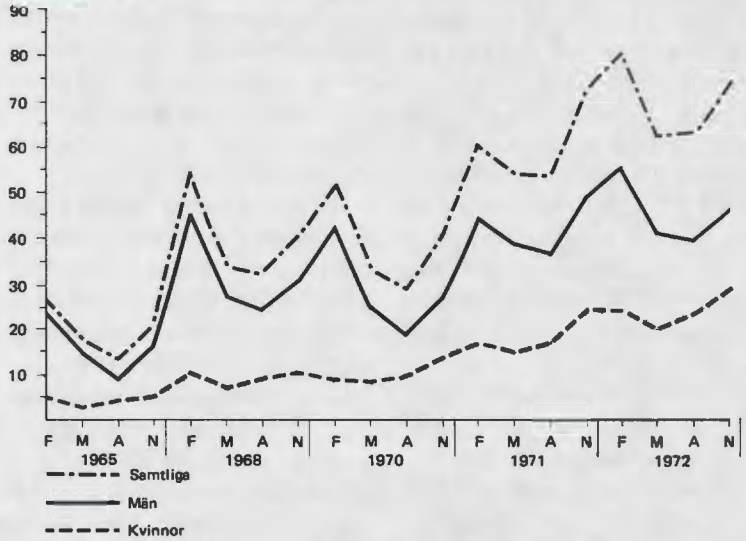
Antalet arbetslösa män har enligt AKU fram t. o. m. 1970 varierat avsevärt kraftigare än antalet arbetslösa kvinnor. Detta tyder på att männen skulle ha en mer konjunktur-

[1] Av pol mag Jan Johannesson

Arbetslösa enligt AKU februari 1965 – november 1972
1 000-tal personer



Arbetslösa enligt AR februari 1965–november 1972
1 000-tal personer



känslig arbetsmarknad än kvinnorna. En ytterligare förklaring torde vara att kvinnorna i viss utsträckning fungerat som en arbetskraftsreserv; framförallt de gifta kvinnorna har vid högkonjunktur sökt sig ut på arbetsmarknaden medan de vid lågkonjunktur avstått från att aktivt söka arbete. De senaste årens utveckling tyder emellertid på en förändring härvidlag. Enligt AR har arbetslösheten för kvinnorna under 1970–1971 ökat nästan dubbelt så mycket som för männen.

För den äldre arbetskraften (55 år och däröver) har den registrerade arbetslösheten ökat oavbrutet sedan 1965 med endast en svag minskning i ökningstakten under högkonjunkturen 1969 och 1970. Den allmänna ökningen av antalet registrerade arbetslösa faller alltså i stor utsträckning på den äldre arbetskraften. Utvecklingen är emellertid mycket olikartad enligt AR och AKU. Medan arbetslösheten för åldersgruppen minskade kraftigt under 1969 och 1970 enligt AKU, ökade den i stället enligt AR under samma tid. En förklaring till detta kan vara införandet av det s. k. äldrestödet, som för kassamedlemmar har formen av förlängd ersättningstid. Detta har säkerligen föranlett att ett ökat antal av äldre arbetslösa registrerat sig vid arbetsförmedlingarna.

Ett markant drag i utvecklingen från högkonjunkturen 1965 till den lågkonjunktur, som satte in under 1970, är de allt längre arbetslöshetstiderna. Från maj 1965 till oktober 1970 ökade enligt AKU andelen arbetslösa under längre tid än tre månader med mer än det dubbla, från 10 procent till 23 procent av samtliga arbetslösa. Utvecklingen under perioden 1970–1971 kännetecknades av att antalet i arbete sysselsatta personer ökade samtidigt som arbetslösheten steg kraftigt. I genomsnitt sysselsattes närmare 50 000 fler personer under år 1971 än året dessförinnan. Nästan hela ökningen föll dock på kvinnorna. Däremot minskade arbetskraftstalet för speciellt äldre ogifta män. Arbetslösheten ökade nästan lika mycket som ökningen av antalet sysselsatta personer, eller med drygt 40 000. I motsats till ökningen i arbetskraften föll en större del av ökningen i arbetslösheten på männen. Under vårmånaderna 1972 har arbetslösheten varit något lägre än under föregående år men har åter ökat under augusti, i synnerhet för ungdomar och gifta kvinnor. Uppgången i ungdomsarbetslösheten torde sammanhänga med den minskade tillströmningen till gymnasieskolan och universiteten. Antalet lediga platser har enligt arbetsmarknadsstyrelsens statistik ökat något sedan årsskiftet 1971/72 men är inte i nivå med antalet registrerade arbetslösa. Medan proportionen lediga platser/arbetslösa är 1:3 i skogslänen, är den 1:1 i storstadslänen och något bättre i övriga län.

Den högre arbetslöshetsnivå som kan noteras fr. o. m. 1971 har också åtföljts av längre arbetslöshetstider. Arbetslöshetstiden har i medeltal förlängts från 14 till 17 veckor från våren 1971 till våren 1972, och den varierar starkt med de arbetslösas ålder. De kategorier som särskilt drabbats är äldre samt ungdomar. För ungdomarna rör det sig huvudsakligen om en ökad arbetslöshetstid i samband med övergång till arbetsmarknaden från skola och värnplikt. En förklaring till de äldre arbetstagarnas längre arbetslöshetstider torde bl. a. vara att dessa yrkesmässigt och geografiskt är mera svårrörliga och att de därmed också har större svårigheter att anpassa sig till förändringar i arbetskraftsbehovet. En avgörande skillnad mellan yngre och äldre arbetstagare när det gäller arbetslösheten är således, att risken för personer i åldern 55 år eller däröver att förbli arbetslösa under en tid överstigande tre månader är betydligt större än för yngre.

Arbetslösheten förklaras i viss mån även av regionala skillnader. Förhållandevis hög arbetslöshet, särskilt i fråga om den äldre arbetskraften, brukar registreras i de nordliga delarna av landet. Enligt arbetsförmedlingsstatistiken i september 1972 var 39 procent av samtliga arbetslösa i skogslänen över 55 år mot 28 procent i storstadslänen och 35 procent i övriga län. Tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden varierar betydligt för olika yrkesgrupper. Speciellt ogynnsamma utvecklingstendenser för relationen arbets-

lösa/lediga platser uppvisas framför allt inom textil- och sömnadsarbete, sko- och läderarbete men också inom kameralt och kontorstekniskt arbete samt kommersiellt arbete. Det rör sig om yrkesgrupper med förhållandevis hög andel kvinnlig arbetskraft, vilket kan vara en förklaring till den starka ökningen av antalet registrerade kvinnliga arbetslösa under de senaste åren.

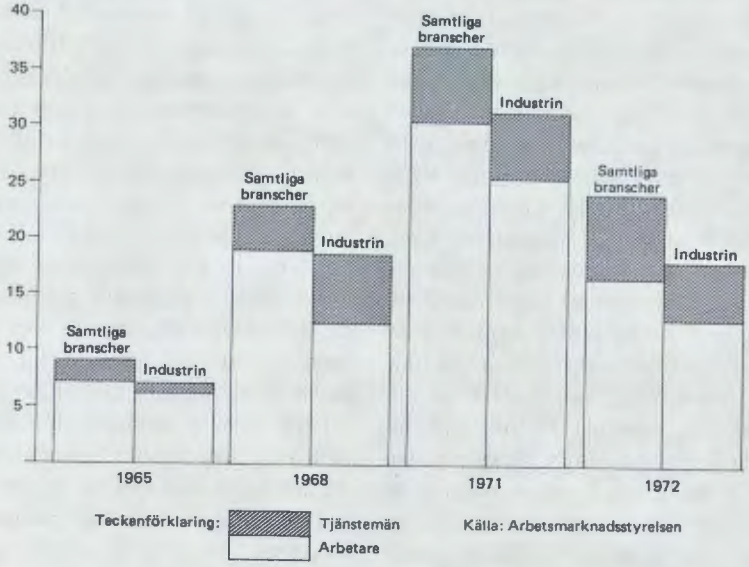
2.1.2 Arbetslösheten och strukturförändringarna i det svenska näringslivet

Det svenska näringslivet har genomgått en snabb strukturförändring, inte minst under senare delen av 1960-talet och början av 1970-talet. Uttryck för detta är bl. a. ökningen i antalet företagsfusioner och företagsnedläggelser. Sammanslagningen av företag till större enheter berörde i slutet av 1960-talet c:a 300 företag årligen, mot mindre än hälften under 1950-talet (se Rydén, Fusioner i svensk industri, IUI 1971). Många av dessa fusioner är förbundna med personalinskränkningar och företagsnedläggelser. Även antalet företagskonkurser ökade kraftigt under senare delen av 1960-talet, från 800 år 1966 till c:a 1 800 under år 1970. Över 70 procent av de totalt 6 600 konkurserna under perioden drabbade företag med mindre än fem anställda (se Kedner, Konkurs och ackord, Rapport 1, Lund 1972).

Den ökade frekvensen av driftsinskränkningar framgår av arbetsmarknadsstyrelsens varselstatistik. Enligt denna översteg antalet av driftsinskränkning (inkl. driftsomläggning, nedläggning etc.) berörda personer inte 10 000 något år under perioden 1960–1965. Fr. o. m. 1966 har antalet berörda endast ett år (1969) legat under 20 000. År 1971 noterades det hittills största antalet av varsel berörda personer, nämligen 37 000. Sedan årsskiftet 1971/72 har dock inträffat en nedgång av antalet personer som varslats om uppsägning. T. o. m. augusti månads utgång 1972 hade 14 700 personer omfattats av varsel, vilket är drygt 25 procent färre än under samma tid föregående år. I den nedanstående tablån redovisas antalet av varsel berörda arbetstagare ävensom den procentuella fördelningen på arbetare och tjänstemän.

Varselfrekvensen minskade under år 1972

Varsel om personalinskränkningar 1965–1972
Totalantalet berörda samt därav andelen arbetare resp tjänstemän
1 000-tal personer



inom alla branscher utom verkstadsindustrin, där antalet berörda arbetstagare var lika stort som året innan. Andelen tjänstemän som berörts av dessa varsel låg emellertid högre än under den förra lågkonjunkturen. Under första halvåret 1972 var 30 procent av samtliga varselberörda arbetstagare tjänstemän. Medan det totala antalet varsel de senaste månaderna visat en nedåtgående utveckling, är utvecklingen den motsatta på tjänstemannasidan. Antalet varslade tjänstemän t. o. m. augusti år 1972 var 4 000 mot 3 500 under samma tid år 1971. Denna ökning har främst gällt arbetstagare utanför den egentliga industin, bl. a. inom byggnadsverksamhet och varuhandel. Eftersom varselstatistiken inte omfattar samtliga företag i Sverige torde de nu angivna uppgifterna antyda en utveckling, som i realiteten berör långt fler människor. Enligt en inom arbetsmarknadsstyrelsen utförd specialundersökning, baserad på tilläggsfrågor till AKU i februari 1969, uppgick antalet av driftsinskränkningar berörda arbetstagare under 1968 till 94 000, exklusive byggnadsindustrin (se AMS, Meddelande från utredningsbyrån 1972:20). Enligt varselstatistiken var antalet endast 22 700. Motsvarande uppgifter om antalet personer, berörda av driftsinskränkning efter 1968 enligt AKU, föreligger f. n. ej.

Som förut nämnts tenderar tillströmningen av tidigare ej förvärvsarbetande personer att medföra även ett tillskott av arbetslöshet. Då denna tillströmning är större från vissa grupper kan den totala arbetslösheten där ligga högre än inom andra grupper, trots att grupperna inte nödvändigtvis skiljer sig åt när det gäller risken att bli arbetslös, sedan man väl etablerat sig på arbetsmarknaden. Det är bekant att arbetskraftsrörligheten, dvs. inträdet i eller utträdet ur förvärvslivet, är högre bland kvinnor och ungdomar än bland dem som bildar arbetskraftens kärna, dvs. företrädesvis män i vuxen ålder, särskilt familjeförsörjare. Man har därför anledning att förvänta sig en mer omfattande initialarbetslöshet bland kvinnor och ungdomar än bland män. Den fråga som i detta sammanhang inställer sig är hur mycket av konstaterade skillnader i arbetslöshetsgrad mellan olika grupper, yrken o. dyl. som kan förklaras utifrån initialarbetslöshet eller arbetslöshet på grund av att arbetstagaren slutat på eget initiativ resp. arbetslöshet som beror på att förutvarande arbete upphört. Hittills framkomna undersökningsresultat tyder på att i alla fall kvinnornas högre arbetslöshet i jämförelse med männens kan förklaras av deras höga initialarbetslöshet (AMS, Meddelande från utredningsbyrån 1971:15 och 1972:4, Årsarbetslöshetens struktur 1969 resp. 1970).

Det finns anledning anta, att en avsevärd del av ökningen i den totala arbetslösheten har sin förklaring i den ökade frekvensen av driftsinskränkningar. Driftsinskränkningarnas betydelse för den totala arbetslösheten har emellertid studerats endast vid ett tillfälle (november 1971), varför det inte kan avgöras om det då uppnådda resultatet – nämligen att 30 procent av arbetslösheten berodde på driftsinskränkning (AMS, Meddelande från utredningsbyrån 1972:26, Arbetslöshetens bakgrund) – markerar en ökning av strukturbetingade sysselsättningsstörningar eller inte. Vissa skillnader i arbetslöshetens längd kunde också konstateras. De arbetslösa på grund av driftsinskränkning etc. hade det största antalet arbetslöshetsveckor. Kvinnorna hade i allmänhet längre arbetslöshet än männen. I undersökningen konstateras att det endast är bland dem, vars arbetslöshet orsakats av driftsinskränkning, som kvinnorna har betydligt (mer än dubbelt) längre arbetslöshet än männen. I den mån föreliggande observationer från 1971 är representativa, skulle kvinnornas generellt längre arbetslöshet sålunda kunna förklaras av deras längre arbetslöshet efter driftsinskränkning. Undersökningen visar även, att de skillnader i arbetslöshet som kan konstateras mellan olika yrken till övervägande delen är att hänföra till den omständigheten att ett arbete upphört. Initialarbetslöshet och övrig arbetslöshet bidrar således föga till att arbetslösheten varierar mellan yrkena.

Den tidigare noterade nedgången sedan årsskiftet 1971/72 av antalet arbetstagare,

som berörts av varsel om driftsinskränkning, bör ses mot bakgrund av den styrning och intensifiering av statliga stödåtgärder till varselhotade industrier som skett under senaste halvåret. Sålunda har under första halvåret 1972 över 70 milj. kronor använts för tidigareläggning av statliga industribeställningar och ca 78 milj. kronor tagits i anspråk för kommunala industribeställningar. Motsvarande summor för hela 1971 var 77 milj. kronor resp. 100 milj. kronor. Från och med våren 1972 har statsbidrag utgått till företag med sysselsättningsproblem p. g. a. avsättningssvårigheter.

2.1.3 Arbetslöshet till följd av driftsinskränkning

För att närmare belysa den arbetslöshet som orsakats av driftsinskränkning skall här refereras de huvudsakliga resultaten i två specialundersökningar, som genomförts av arbetsmarknadsstyrelsen i samband med arbetslöshetsräkningarna i maj 1968 och i juni 1972 (arbetsmarknadsstyrelsens arbetsmarknadsstatistik nr 11 B 1968 resp. nr 17 B 1972). Den senare undersökningen gjordes på utredningens uppdrag. Enligt den i maj 1968 genomförda undersökningen utgjorde de som var arbetslösa p. g. a. driftsinskränkning 31 procent av samtliga registrerade arbetslösa. Männen utgjorde 70 procent därav, mot 80 procent av samtliga arbetslösa. Medan männen i undersökningsgruppen och bland samtliga arbetslösa uppvisade tämligen likartade åldersfördelningar, var förhållandet ett annat bland kvinnorna. Det visade sig nämligen att den genomsnittliga åldern var högre än för samtliga arbetslösa kvinnor. Kvinnorna i undersökningsgruppen hade dessutom varit arbetslösa under längre tid än männen. Även totalt sett var arbetslöshetstider på mer än en månad vanligare bland dem som friställts p. g. a. driftsinskränkning än bland övriga arbetslösa. 1972 års undersökning avsåg samtliga som varit arbetslösa mer än tre månader. Enligt denna ökade från juni 1968 till juni 1972 andelen arbetslösa under mer än tre månader från 27 procent till 39 procent av totalantalet registrerade arbetslösa. De som varit arbetslösa mer än tre månader p. g. a. driftsinskränkning uppgick i juni 1972 till 10 procent av samtliga arbetslösa.

Vid båda undersökningstillfällena rådde stora skillnader i fråga om ålder mellan gruppen långtidsarbetslösa p. g. a. driftsinskränkning och samtliga långtidsarbetslösa. Både männen och kvinnorna i undersökningsgruppen var i genomsnitt äldre än samtliga arbetslösa män resp. kvinnor. Särskilt hårt drabbade av driftsinskränkning var åldersgruppen 45–49 år och åldersgruppen 60 år och äldre. I synnerhet kvinnor var starkt överrepresenterade. Det faktum, att arbetslöshet p. g. a. driftsinskränkning var betydligt vanligare bland kvinnor än bland män, kan i viss mån förklaras av att driftsinskränkningsfrekvensen har varit särskilt hög inom s. k. "typiskt kvinnliga" näringsgrenar, såsom exempelvis textil- och konfektionsindustrin.

Andelen långtidsarbetslösa p. g. a. driftsinskränkning varierade vidare starkt mellan skilda näringsgrenar, yrkesområden och län. Största andelen påträffades inom tillverkningsindustrin, som kännetecknas av att både konjunkturutveckling och strukturförändringar medför drastiska förändringar i efterfrågan av arbetskraft. Även näringsgrenar som varuhandel, hotell- och restaurangverksamhet samt bank- och försäkringsverksamhet hade en stor andel arbetslösa p. g. a. driftsinskränkning. Inom de olika yrkesområdena hade undersökningsgruppen sin största andel inom administrativt arbete, kommersiellt arbete samt tekniskt-naturvetenskapligt och humanistiskt arbete. De län som drabbats hårdast av arbetslöshet p. g. a. driftsinskränkning var Skaraborgs, Malmöhus, Kalmar, Kopparbergs, Jönköpings samt Göteborgs och Bohus län. Undersökningsgruppen utgjorde en betydligt lägre andel av samtliga arbetslösa inom skogslänen, som är de minst industrialiserade, än inom storstadslänen och övriga län.

Trots den alarmerande ökningen i antalet arbetslösa p. g. a. driftsinskränkning sedan

mitten av 1960-talet är kunskapen alltjämt tämligen begränsad om vad som sker beträffande arbetstagarens ekonomi, bostadsort, arbetsmiljö etc. Flera specialstudier pekar på att ökningen av antalet företagsnedläggelser är en starkt bidragande orsak till att det sker en regelrätt utslagning på arbetsmarknaden av vissa kategorier av arbetskraft (se bl. a. Berglind-Lindquist, Utslagningen på arbetsmarknaden, Rapport 1, 1972). I ett antal AMS-studier om företagsnedläggelser under senare delen av 60-talet framkommer, att 10–15 procent av de drabbade – mest äldre, kvinnor och dåligt utbildade – förblivit oplacerade som arbetstagare, att ungefär lika många lämnat arbetslivet på grund av sjukdom, pensionering eller andra skäl samt att några procent överförts till beredskapsarbete eller skyddad sysselsättning. Här noteras alltså en restarbetslöshet av ca 30 procent.

Vid en år 1972 inom arbetsmarknadsstyrelsen företagen undersökning av ett antal driftsinskränkningar under 1966–1970 utgörs källmaterialet av länsarbetsnämndernas rapporter i samband med 87 driftsinskränkningar (AMS, Meddelande från utredningsbyrån 1972:20). I denna undersökning har frågeställningen begränsats till i vilken mån de berörda arbetstagarna erhållit nytt arbete efter omställningen. För de ca 11 500 arbetstagarna (11 procent av totalantalet varselberörda under den studerade femårsperioden) vid de undersökta företagen förelåg information om deras sysselsättningssituation vid en viss tidpunkt, varierande från en till tolv månader efter det att driftsinskränkningen skedde. Andelen arbetstagare som fått nytt arbete på öppna marknaden var starkt beroende av åldern. Detta överensstämmer med iakttagelserna från de förut nämnda undersökningarna, nämligen att det är de äldre som har svårast att få nytt arbete vid en omställning. Vidare kunde vissa skillnader konstateras mellan olika branscher. Färre personer fick arbete efter driftsinskränkningar inom textilindustrin än inom verkstadsindustrin eller massa- och pappersindustrin. Regionalt sett kunde den lägsta andelen personer i arbete på öppna marknaden och största andelen arbetslösa konstateras för Götaland med undantag för Älvsborgs och Skaraborgs län. De ca 11 500 berörda arbetstagarna fördelade sig vid rapporteringstillfället enligt följande. Något mindre än 70 procent hade fått nytt arbete på den öppna arbetsmarknaden. Omkring 10 procent befann sig i utbildning, i arkiv- eller beredskapsarbete eller i arbetsvård eller skyddad verkstad. Lika många, omkring 10 procent, hade avförts som pensionerade, långtidssjuka eller icke arbetssökande. Som arbetslösa rapporterades drygt 10 procent. Av de omställningsdrabbade sysselsattes ungefär fyra procent i arbete utanför den öppna arbetsmarknaden, dvs. i arkiv- och beredskapsarbete eller i skyddad verksamhet. Detta bör jämföras med att mindre än en procent av arbetskraften budgetåret 1969/70 var sysselsatt inom den skyddade sektorn. Omkring fem procent av undersökningsgruppen befann sig i utbildning. Troligen har ännu fler deltagit i arbetsmarknadsutbildning men vid undersökningstillfället hunnit avsluta den och fått arbete. De yngre och medelålders utgjorde närmare 90 procent av personerna i utbildning. De som hade klassificerats som icke arbetssökande utgjordes till större delen av yngre män, t. ex. sådana som påbörjat värnplikt. De arbetslösa, som till närmare 60 procent bestod av personer över 60 år, utgjorde vid rapporteringstillfället en tiondel av de berörda. Sannolikt har ännu fler varit arbetslösa åtminstone någon tid i samband med omställningen. Beträffande arbetslösa kvinnor tyder rapporterna på att dessa till stor del dragit sig tillbaka från arbetsmarknaden i samband med havandeskap eller hushållsarbete. Det är en öppen fråga huruvida det rör sig om ett mer eller mindre planerat utträde ur arbetskraften, som verkställts i samband med driftsinskränkningen, eller ett påtvingat utträde p. g. a. svårigheterna att finna ett nytt lämpligt arbete. Har en längre tid förflutit efter omläggningen, kan andelen pensionerade (som vid rapporteringstillfället uppgick till tre procent) förväntas stiga, då en del av dem som klassificerats som arbetslösa, sjuka eller icke arbets-

sökande torde vänta på pension eller förtidspension.

Eftersom det redovisade materialet även hänför sig till lågkonjunkturen 1966–1968 kan det ha gett en ogynnsammare bild än som eljest skulle ha blivit fallet. Det är ändå uppenbart, att den ökade nedläggningsfrekvensen har lett till en ständigt stigande grupp av svårplacerade. Erfarenhetsmässigt är 10–20 procent av dem som friställts genom driftsinskränkningar svårplacerade. De snabbt stigande anspråken på arbetsvården under 1960-talet belyser i viss mån detta förhållande. Antalet arbetsvårdssökande fördubblades mellan 1960 och 1965 för att 1971 vara något mer än tre gånger större än 1960 – ca 100 000 under 1971 jämfört med ca 31 500 under 1960. I slutet av 1971 hade ca 12 600 arbetsvårdssökande deltagit i arbetsmarknadsutbildning mot något över 7 000 under 1965. Samtidigt ökade antalet arbetsvårdssökande personer, sysselsatta i någon form av skyddat arbete, från 11 200 under 1965 till något över 30 000 under 1971. Fram till mitten av 1960-talet var antalet arbetsvårdssökande, som kunde få arbete på den öppna arbetsmarknaden, tämligen konstant; det rörde sig hela tiden om omkring 15 000 personer. Allteftersom ansökningarna om arbetsvård börjat stiga har den procentuella andelen som fått arbete i öppna marknaden blivit allt mindre. Antalet personer som placerats på den öppna arbetsmarknaden har sjunkit också i absoluta tal. Under 1971 var det bara 10 000 personer, för vilka de insatta åtgärderna ledde till placering på den öppna marknaden. Det betyder alltså att idag endast en tiondel av dem som är aktuella för arbetsvård kan räkna med att få ett arbete i öppna marknaden. En närmare redogörelse för arbetsvårdens utveckling återfinns i SOU 1972:54 s. 40–61.

En ännu ej publicerad undersökning, som utförts inom arbetsmarknadsstyrelsen om de registrerade arbetslösa vid distriktskontoret i Falun, innehåller bl. a. uppgifter som belyser de handikappades svåra situation vid driftsinskränkningar. Av de arbetslösa, som registrerats som långtidsarbetslösa vid kontorets s. k. omställningsexpedition, hade cirka en fjärdedel någon form av fysiskt eller psykiskt handikapp. Trots den ytterst låga generaliseringsgrad en studie av ovanstående art kan ge underlag för tyder den ändå på att en avsevärd andel av dem som blivit långtidsarbetslösa p. g. a. driftsinskränkningar har någon form av handikapp.

2.1.4 Sammanfattning

Den dämpade efterfrågan på arbetskraft som inträdde under senare delen av 1970 kom först ungefär ett halvår senare till klart uttryck i ökad arbetslöshet. Antalet registrerade arbetslösa ökade således från 37 000 i genomsnitt år 1970 till 60 000 i genomsnitt år 1971. Uppgången i arbetslösheten inför vintern 1971/72 blev mindre än den säsongsmässiga och under första halvåret 1972 har arbetslösheten minskat något mera än normalt, men den ligger fortfarande på en högre nivå än under den förra lågkonjunkturen. I jämförelse med 1968 ligger arbetslösheten enligt AKU på en högre nivå bland de yngre och äldre men på ungefär samma nivå i mellanåldrarna. Arbetslösheten har under de senaste åren i högre grad än tidigare berört s. k. tjänstemannayrken. Andelen arbetslösa i dessa yrkesområden steg från 0,9 procent år 1970 till 1,5 procent år 1971. De regionala skillnaderna i arbetslösheten har kvarstått även under den senaste tiden. Skogslänen har haft den högsta arbetslösheten, men även för storstadslänen och övriga län har noterats en kraftigt ökad arbetslöshet.

Ökningen i arbetslösheten under de första månaderna år 1971 ledde till att den ekonomiska politiken stegvis lades om i konjunkturstimulerande riktning. Tyngdpunkten kom att läggas på selektiva sysselsättningsfrämjande åtgärder, vilka utformades så att stöd i första hand gavs åt de branscher, regioner och arbetstagargrupper som starkast berörts av konjunkturdämpningen. Hela medelsarsenalen inom arbetsmarknadspolitikens ram kom till användning: beredskapsarbeten, arbetsmarknadsutbildning, skyddad

sysselsättning, investeringsfonder, industribeställningar och ökat byggande. Särskild vikt lades vid åtgärder för äldre, handikappade och övriga svårplacerade.

De äldres svåra arbetsmarknadssituation framgår klart av statistiken över antalet personer som uppbär kassaersättning under förlängd tid resp. omställningsbidrag. Från november 1970 till november 1971 steg antalet arbetslösa med förlängd kassaersättning från 2 040 till 2 840, eller med ca 40 procent. Genomsnittliga antalet personer per månad med omställningsbidrag har från 1970 till 1972 ökat från 3 780 till 4 620, eller med ca 20 procent. I detta sammanhang bör även nämnas att antalet nybeviljade förtidspensioneringar ökat från 22 000 under 1970 till över 35 000 under 1971.

Även om arbetsmarknaden under den senaste tvåårsperioden dominerats av problem, som direkt är förknippade med den rådande konjunkturdämpningen, finns skäl att uppmärksamma fenomen, som sammanhänger med den långsiktiga utvecklingen på arbetsmarknaden. Den accentuerade takten i strukturförändringarna innebär att en mängd företag avvecklat sin verksamhet och att andra startats inom mera expansiva näringsgrenar. Den konstaterade ökningen i arbetslösheten torde till viss del ha betingats av vissa arbetstagargruppers svårigheter att anpassa sig till sådana förändringar. Det tycks i övrigt vara främst genom olika former av driftsinskränkningar, som den nämnda sysselsättningsproblematiken uppstått. Som framgått av den tidigare redogörelsen har arbetsmarknadsproblemen för de svårplacerade i stor utsträckning aktualiserats i samband med driftsinskränkningar. De strukturella förändringarna kommer att under överskådlig framtid medföra omfattande förskjutningar i tillgång och efterfrågan på arbetskraft mellan olika sektorer och regioner, och någon möjlighet att annat än rent tillfälligt undvika eller uppskjuta dessa förändringar torde knappast föreligga. Av de prognoser rörande den framtida yrkesstrukturen som framställts av statistiska centralbyrån (se Trender och prognoser, 1972:10) framgår, att industrins sysselsättningsandel beräknas minska något mera under 70-talet än under 60-talet. Den kraftigaste nedgången svarar skoindustrin och gruvindustrin för, medan exempelvis verkstadsindustrin enligt prognoserna får en mera måttlig nedgång i sysselsättningen. Även inom varuhandel och samfärdsel samt kommersiellt arbete sker på längre sikt en svag nedgång i sysselsättningen. De grupper som i samband härmed friställs kan således på grund av ålder, handikapp, ortsbundenhet eller bristande yrkesutbildning riskera att utsättas för långvarig arbetslöshet eller undersysselsättning, i sämsta fall att definitivt stötas ut från arbetsmarknaden.

2.2 *Utredningens överväganden*

Om man som bakgrund till övervägandena om en lagstiftning rörande ökad anställningstrygghet först söker studera problemen på dagens arbetsmarknad, är det framför allt två förhållanden som träder i förgrunden: den betydande arbetslöshet som har sin grund i pågående strukturförändringar inom näringslivet och den utsatta situation som kännetecknar vissa arbetstagargrupper, inte minst de äldre arbetstagarna. Utan att ta ställning till vad som ytterst orsakat denna utveckling anser sig utredningen kunna konstatera, att svårigheterna på arbetsmarknaden under de senaste åren varit klart tilltagande – vilket bl. a. kommit till uttryck i ökat antal företagsnedläggelser, konkurser etc. – och att det inte påvisats någon omständighet som tyder på att dessa förhållanden skulle radikalt förändras. Framför allt är det den s. k. restarbetslösheten som påkallar uppmärksamhet. Enligt de undersökningar som redovisats under 2.1 härrör omkring 30–40 procent av den totala arbetslösheten från företagsnedläggelser, driftsinskränkningar etc. De därav arbetslösa har underkastats betydligt längre arbetslöshetsperioder än genomsnittet. Särskilt anmärkningsvärt är emellertid, att omkring 30 procent av dem inte torde komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden igen. Den ökade nedläggningsfrekvensen tycks leda till att gruppen av svårplacerade

ständigt växer, vilket bl. a. återspeglas i de alltmer tilltagande siffrorna över antalet arbetsvårdssökande samt i det ökande antalet arbetstagare som uppbär förlängd kassaersättning eller omställningsbidrag.

Den tilltagande andelen äldre arbetstagare bland de svårplacerade är markant. Den på grund av driftsinskränkningar friställda äldre arbetskraften har inte ens under gynnsamma konjunkturbetingelser kunnat få nya arbeten på den öppna arbetsmarknaden i samma takt som friställningarna. Även om det saknas belägg för att det skulle ske en utstötning av just äldre arbetstagare från bestående företag, föreligger ändock en risk för att de äldre arbetstagarna ställs utanför den ordinarie arbetsmarknaden på grund av de svårigheter som möter när det gäller att vinna ny anställning. De äldre arbetstagarna är ofta mera svårrörliga – såväl yrkesmässigt som geografiskt – och de har därigenom större svårigheter att anpassa sig till förändringar i arbetskraftsbehovet. De långa arbetslöshetsperioderna torde också få en negativ effekt på arbetstagarnas självförtroende liksom på förutsättningarna i övrigt för dem att ånyo gå in i arbetslivet.

Även regionala och branschmässiga olikheter ger sig till känna. Förhållandevis hög arbetslöshet, särskilt i fråga om den äldre arbetskraften, registreras i de nordliga delarna av landet. I övrigt varierar förhållandena inom olika branscher, yrkesgrupper etc. Särskilt ogynnsamma utvecklingstendenser visar textil- och konfektionsindustrin samt sko- och läderbranschen. Även inom kameralt och kontorstekniskt arbete samt kommersiell verksamhet finns motsvarande tendenser, vilket bl. a. visat sig i en tilltagande, ofta svårbemästrad arbetslöshet på tjänstemannasidan.

Vad i det föregående sagts om de äldre arbetstagarnas svårigheter på arbetsmarknaden gäller i stor utsträckning även arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Det är problemen för dessa två arbetstagarkategorier som utredningen skall särskilt beakta. Även arbetslösheten bland kvinnor och ungdom har emellertid tilltagit oroväckande under de senaste åren, och särskilda åtgärder har fått sättas in för att möta hithörande problem. Ytterligare andra arbetstagargrupper finns, som nu eller framdeles kan komma att göra anspråk på att beredas ett särskilt skydd. Åtskilliga urvals- och andra problem inryms därför i frågan om och i vad mån man i en generell lagstiftning bör särskilt tillgodose dessa arbetstagargruppers aktuella behov.

Statsmakterna har genom betydande insatser sökt motverka strukturförändringarnas negativa verkningar för de anställda. Sysselsättningsskapande åtgärder vidtas i form av t. ex. beredskapsarbeten. Möjligheterna för den friställda arbetskraften att få nya anställningar på den öppna arbetsmarknaden underlättas genom omskolning och genom bidrag till arbetsgivare för anställning av svårplacerad arbetskraft. Genom regionalpolitisk stödverksamhet främjas etablering inom regioner, som i särskilt stor omfattning har berörts av strukturförändringarna, i syfte att öka sysselsättningstillfällena för bl. a. lokalt bundna äldre arbetstagare. Även i övrigt ställs betydande resurser till förfogande för att kunna bereda den svårplacerade arbetskraften sysselsättning, exempelvis i skyddat arbete. I propositionen med förslag till 1971 års äldrelagstiftning understryker departementschefen vikten av åtgärder som förbättrar möjligheterna till nyanställning för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Vidare framhålls vikten av att arbetsförhållandena anpassas till dessa arbetstagares förutsättningar, så att deras arbetsinsatser därigenom kan bättre tillvaratas. Vidare bör man enligt utredningens mening uppmärksamma den brett upplagda satsning på s. k. anpassningsgrupper som med organisationernas medverkan sker i arbetsmarknadsmyndigheternas regi. Detta nya arbetsmarknadspolitiska medel finns anledning att vidareutveckla.

När det härefter gäller lagstiftningens omfattning och natur torde den inledande redogörelsen ha visat, att ökad anställningstrygghet inte torde stå att vinna endast genom en arbetsrättslig lagstiftning om anställnings-

skydd. Det fordras även stadganden av arbetsmarknadspolitisk natur, vilka gör det möjligt för samhället att driva en aktivt anställningsfrämjande verksamhet. Det är härvidlag naturligt att bygga vidare på den lagstiftning som genomfördes år 1971.

En lagstiftning om anställningsskydd torde leda till väsentliga förbättringar av skyddet för bestående anställningar. När det gäller de individuella uppsägningsfallen bör den fria uppsägningsrätten kunna ersättas av regler med krav på objektivt godtagbara skäl för uppsägning. Arbetstagarens ålder eller tilltagande nedsättning av arbetsförmågan bör i princip inte utgöra grund för uppsägning. Beslut som rör arbetstagarnas trygghet i anställningen bör föregås av varsel och överläggning med arbetstagarna och deras organisationer. Tvistiga uppsägningar skall inte få verkställas förrän de godkänts av domstol. Vid driftsinskränkningar bör den svårplacerade arbetskraften ges ett särskilt skydd.

Den arbetsmarknadspolitiska lagstiftningen bör framför allt ta sikte på åtgärder till skydd för de äldre och handikappade arbetstagarnas problem. Något hinder torde emellertid inte möta mot att åtgärderna i förekommande fall på frivillighetens väg utvidgas till andra arbetstagare med motsvarande problem. Detta torde för övrigt redan ha skett i anpassningsgrupperna. Sker det friställningar bör de båda lagarna kunna ge ökat rådrum såväl åt den berörde arbetstagaren som åt arbetsmarknadsmyndigheterna, t. ex. genom regler om uppsägningstid och varsel. En viss ekonomisk trygghet bör tillförsäkras arbetstagaren genom uppsägningslön av skälig omfattning. Härutöver bör det kunna ske en ökad satsning på förebyggande åtgärder genom en trepartssamverkan mellan arbetsförmedlingen, arbetsgivaren och arbetstagarnas organisationer, så att arbetsförmedlingens resurser kan sättas in i förebyggande syfte. På frivillighetens väg bör kunna uppnås samförstånd om det angelägna i att arbetsmarknadens problem i görligaste mån löses på den ordinarie arbetsmarknaden i stället för att den s. k. skyddade sektorn tillåts öka i accelererad takt.

Det anförda innebär inte tillskapande av ett anställningsskydd i den meningen, att anställning garanteras oavsett om företagen läggs ned. Det ankommer inte på utredningen att framlägga konkreta förslag för att främja den fulla sysselsättningen. Ytterligare tillräckligt nyanserade åtgärder torde inte heller kunna föreskrivas genom en lagstiftning av den art som utredningen har att överväga. Däremot torde vissa återstående problem kunna lösas genom ett vidgat medinflytande för arbetstagarna i personalfrågor. De förslag som kan förväntas av arbetsrättskommittén på denna punkt bör kunna ytterligare främja anställningstryggheten. Genom en ökad information angående företagens och myndigheternas totala planering bör arbetsmarknadsmyndigheterna kunna ges bättre möjligheter att förutse och i förväg möta olika förändringar i arbetskraftsbehovet.

Ytterligare några frågor bör uppmärksammas i detta sammanhang. Utredningen har tidigare berört den risk som ligger i att enstaka arbetstagargrupper ges ett särskilt skydd, som i vissa situationer skulle kunna upplevas som överdrivet eller orättvist av andra arbetstagargrupper. Det kan även uppkomma fall, där det enligt rådande värderingar skulle vara mera befogat att beakta en viss arbetstagares försörjningsbörda eller sociala situation än att ta hänsyn till en annan arbetstagares högre ålder. Motsvarande problem kan uppkomma i relationen mellan arbetstagare som vunnit anställning inom ett livskraftigt företag och dem som efter utslagning söker nytt arbete där. Genom olika slags regler om företrädesrätt till platser inom det egna företaget eller den egna koncernen kan nämligen en arbetssökande, som egentligen kanske har ett större skyddsbehov, hindras från att vinna anställning. Utredningen har därför endast i begränsad omfattning velat föreslå sådana förtursregler.

Anledning finns att här uppmärksamma vissa tendenser till att överföra arbetskraften från den egentlige arbetgivaren till personer eller företag utan något verkligt arbetsgivaransvar. Det förkommer även att anställningar omvandlas till uppdragsliknande förhållan-

den. Härigenom kan ske ett tillgodogörande av arbetskraften utan ett motsvarande arbetsgivaransvar. Genom en lagstiftning, som bygger på det enskilda anställningsförhållandet, torde det dock inte vara möjligt att annat än i vissa speciella avseenden komma till rätta med det utanför den formella anställningen liggande arbetsgivaransvaret. En mängd regler skulle behöva införas för att bestämma de inbördes förhållandena på arbetsgivarsidan. Besvärliga problem – exempelvis konkurrensfrågor och frågor om ansvarsfördelningen företag emellan – skulle möta. Utredningen har på grund av de tidsramar som gällt för utredningsuppdraget inte kunnat närmare ge sig in på dessa frågor. Beträffande arbetsmarknadspolitisk lagstiftning torde hinder däremot inte möta mot lösningar, som får verkan gentemot flera än en arbetsgivare. Även regionala eller branschmässiga lösningar bör kunna komma till stånd.

Anställningstryggheten i vidaste mening berör i stort sett alla delar av det arbetsrättsliga eller det arbetsmarknadspolitiska fältet. Frågor av förhållandevis likartad beskaffenhet torde därför också komma att beröra olika organ, och risk föreligger såväl för att kompetenskonflikter uppstår som för att ärenden skickas från det ena organet till det andra utan att få en reell behandling någonstans. Ett enskilt uppsägningsfall kan bli föremål för behandling inom anpassningsgruppen, men det kan lika väl handläggas vid sådan överläggning som föreslås i lagen om anställningsskydd eller bli föremål för facklig förhandling. I den mån vidgat medinflytande kommer till stånd tillskapas möjligen ytterligare former för hantering av exempelvis uppsägningsfrågor. Frågor rörande arbetets anpassning till vissa arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan komma att handläggas inom en anpassningsgrupp eller en skyddskommitté eller inom företagshälsovården. Frågor rörande personalpolitiken kan komma att behandlas inom företagsstyrelsen med den representation för de anställda som kan finnas där eller inom företagsnämnden lika väl som inom anpassningsgruppen eller de nämnder som inrättas enligt det nyligen träffade rationaliseringsavtalet mellan SAF och LO. De nu nämnda frågorna kan givetvis beröras av den fackliga organisationen eller arbetsförmedlingen genom direkta överläggningar med företagsledningen. Utredningen menar emellertid att det är alltför tidigt att föreslå en särskild lösning på de problem som här antyds, och att det för övrigt varken är lämpligt eller möjligt att fastställa en för alla sammanhang lämpad modell. På sikt synes man emellertid böra finna något slags samordning när det gäller frågornas behandling.

Om strukturförändringarnas negativa inverkan för vissa arbetstagargrupper skall kunna mötas effektivt, räcker det inte med förståelse och samverkan mellan berörda parter. Under de senaste åren har det allmännas ekonomiska insatser kraftigt förstärkts särskilt med tanke på grupper av arbetssökande med speciella svårigheter att hävda sig på arbetsmarknaden (se angående innevarande budgetår senast prop. 1972:125 s. 59). Erfarenheterna av 1971 års äldrelagstiftning visar emellertid att arbetsmarknadsmyndigheternas resurser har varit otillräckliga. Verksamheten med anpassningsgrupper har endast delvis kunnat genomföras, och andra åtgärder som i och för sig varit motiverade har fått skjutas på framtiden. Väsentligt intensifierade ansträngningar måste till för att exempelvis öka möjligheterna för arbetshandikappade att behålla eller erhålla anställningar på den ordinarie arbetsmarknaden. Utredningen delar här den uppfattning som framförts av utredningen rörande den skyddade sysselsättningen. Hellre bör man på olika sätt öka samhällets ansträngningar för att förebygga uppkomsten av arbetsvårdsbehov och stödja de svårplacerades inlemmande i det reguljära arbetslivet än genom en alltför stor utbyggnad av den skyddade sektorn minska företagens och myndigheternas intresse att inom ramen för sin verksamhet bereda arbete även åt personer med nedsatt arbetsförmåga (SOU 1972:54 s. 85 f, 206, 308).

Det bör understrykas, att den nya inrikt-

ning av arbetsmarknadspolitiken, som äldrelagstiftningen innebär, kräver betydande personalinsatser. Detta gäller inte minst i uppbyggnadsskedet. Trots att arbetsförmedlingen under de senaste åren tillförts icke oväsentliga förstärkningar, beräknar arbetsmarknadsstyrelsen i sina petita för 1973/74 behov av 500 nya tjänster på inspektörsnivå, vilket bl. a. förklaras av de nya uppgifterna för äldre och handikappade. Vidare föreligger behov av internutbildning på detta område. Ökade anspråk torde ställas även på andra av de arbetsmarknadspolitiska medlen. Härvid tilldrar sig intresse främst reglerna för statsbidrag till s. k. halvskyddad sysselsättning liksom bidrag till arbetsbiträde eller till särskilda anordningar på arbetsplatsen.

3 Utländska förhållanden

3.1 *De nordiska grannländerna*

3.1.1 Danmark

I Danmark saknas generella lagregler om uppsägningstider och skydd mot uppsägning. För vissa arbetstagargrupper finns emellertid sådana bestämmelser. En lag från år 1937 innehåller t. ex. särskilda regler om uppsägning av lärlingar. I en lag från år 1941, som reglerar rättsförhållandena för arbetstagare inom lantbruket, finns likaledes bestämmelser om uppsägning. Om anställningsavtalet ingåtts för minst en månad, fortsätter anställningsförhållandet intill dess det från endera sidan sägs upp senast den 15 i en månad till frånträdande den 1 i följande månad. Är avtalet slutet för viss längre tid, upphör anställningsförhållandet vid utgången av den avtalade tiden, om inte överenskommelse träffats om förlängning. Härjämte upptas bestämmelser om rätt för vardera parten att säga upp avtalet till följd av arbetstagarens sjukdom, om att anställningsförhållandet skall bestå vid arbetsgivarens frånfälle eller konkurs samt om rätt för parterna att häva avtalet vid kontraktsbrott.

De viktigaste lagbestämmelserna om uppsägning finns emellertid i 1948 års funktionaerlov. Lagen, som är tvingande till arbetstagarens förmån, gäller flertalet tjänstemän i privat verksamhet. Den är för närvarande föremål för en begränsad revision. Tjänsteman, som fyllt 20 år och har minst ett års oavbruten anställning, åtnjuter enligt lagen ett visst skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar. Kan uppsägning av sådan tjänsteman inte anses "for rimeligt begrundet i funktionaerens eller virksomhedens forhold", är nämligen arbetsgivaren vid sidan av lön under uppsägningstid skyldig att utge en särskild ersättning till tjänstemannen. Enligt huvudregeln skall ersättningen bestämmas till ett belopp motsvarande högst hälften av uppsägningslönen, dvs. maximalt tre månadslöner. Har tjänstemannen fyllt 30 år, kan ersättningen bestämmas till ett högre belopp än hälften av uppsägningslönen, fortfarande dock högst tre månadslöner. Har tjänstemannen därjämte en anställningstid av tio eller femton år kan ersättningen emellertid höjas till högst fyra respektive sex månadslöner. Arbetstagares sjukdom skall enligt lagen normalt inte anses utgöra saklig grund för uppsägning. En tjänsteman kan enligt lagen inte avskedas på grund av värnpliktsinkallelse, men han kan sägas upp med iakttagande av uppsägningstid. Efter annan värnpliktstjänstgöring än den första tjänstgöringen har tjänstemannen emellertid rätt att återinträda i sin tjänst med oförändrad anciennitet. Arbetstagares giftermål eller graviditet berättigar inte heller arbetsgivaren till avskedande, men däremot kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren med iakttagande av uppsägningstid.

I syfte att underlätta övergången till annan anställning för äldre tjänstemän, som efter lång tids anställning sägs upp, infördes

år 1971 i funktionaerloven en bestämmelse, som innebär att arbetsgivare vid uppsägning av tjänsteman med 12, 15 eller 18 års oavbruten anställning skall utge en avgångsersättning motsvarande en, två resp. tre månadslöner. Undantag gäller för det fall att tjänstemannen vid uppsägningens ikraftträdande kommer att uppbära pension från arbetsgivaren eller folkpension. Uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida är enligt funktionaerloven en månad, om uppsägning sker under de första 6 månaderna efter anställningens början, och tre månader efter 6 månaders anställningstid. Uppsägningstiden förlängs med en månad för vart tredje anställningsår, dock högst till sex månader. Frånträdande skall ske vid månadsskifte. Överlåtelse av arbetsgivarens rörelse påverkar inte tjänstemannens rätt att räkna anställningstid. Vid uppsägning från tjänstemannens sida utgör uppsägningstiden en månad; denna tid kan dock på vissa villkor förlängas. Uppsägning skall ske skriftligen. På arbetstagarens begäran är arbetsgivaren skyldig att skriftligen ange skälen för uppsägningen.

För de arbetstagargrupper som faller utanför de redovisade författningarna – främst huvuddelen av de arbetstagare som inte är tjänstemän – saknas ett lagreglerat uppsägningsskydd. Bestämmelser om saklig grund för uppsägning infördes visserligen i 1960 års huvudavtal mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer, men genom att detta avtal i mars 1969 upphörde att gälla, är arbetsgivarens rätt att säga upp arbetare i princip fri. Den fria uppsägningsrätten har emellertid i viss mån inskränkts genom rättspraxis. Sålunda anses uppsägningar inte få ha karaktären av lockout eller få vidtas i föreningsrättskränkande syfte. Inte heller anses en arbetsgivare få systematiskt säga upp arbetstagare, som på grund av anciennitet stått i begrepp att erhålla vissa förmåner på grund av anställningsavtalet. För arbetstagarnas fackliga förtroendemän finns i de flesta kollektivavtal bestämmelser om ett förstärkt anställningsskydd. Uppsägning av en facklig förtroendeman kan sålunda i allmänhet ske endast om det föreligger "tvingande orsaker", och bevisbördan härför åvilar arbetsgivaren.

I kollektivavtalen finns vanligtvis regler om att arbetstagare efter viss tids anställning har rätt till uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Uppsägningstiderna är dock i allmänhet betydligt kortare än de som gäller på tjänstemannaområdet. För att arbetstagaren skall komma i åtnjutande av uppsägningstid brukar krävas ett års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren efter fyllda 20 år. Uppsägningstiden brukar sedan förlängas i förhållande till anställningstidens längd. Enligt exempelvis avtalet för järn- och metallindustrin är uppsägningstiden efter ett års anställning 14 dagar för att efter tre års anställning öka till 35 dagar och slutligen vid åtta års anställning utgöra 56 dagar. Vid uppsägning från arbetstagarens sida utgör den motsvarande uppsägningstiden 7, 14 respektive 21 dagar. Fackliga förtroendemän har vidare som regel tillförsäkrats längre uppsägningstider.

Regler om turordning vid uppsägning eller företrädesrätt till arbete vid nyanställning saknas på den danska arbetsmarknaden liksom regler om varsel och samråd vid uppsägningar och nyanställningar.

Tvister om uppsägning av tjänstemän prövas av allmän domstol. Finner domstolen att uppsägningen inte har varit sakligt grundad, kan arbetsgivaren förpliktas att såsom skadestånd utge ersättning i enlighet med de regler som förut berörts. Under det nämnda huvudavtalets giltighetstid prövades tvister om uppsägning av arbetare av en permanent skiljenämnd. Nämnden var sammansatt av lika antal arbetstagar- och arbetsgivarledamöter med en av huvudorganisationerna gemensamt utsedd medlem av Højesterett som ordförande. Efter det att huvudavtalet upphört att gälla, torde det överhuvudtaget inte vara möjligt att få uppsägningsfrågor prövade, såvitt gäller arbetare. Tvister om tolkning av kollektivavtal och därmed också tvist om uppsägning av facklig förtroendeman avgörs i allmänhet av facklig skiljenämnd. I övrigt prövas frågor om brott mot kollektivavtal av den danska arbetsdomsto-

len. Frågan om utvidgning av arbetsdomstolens kompetens är för närvarande föremål för utredning.

3.1.2 Finland

I Finland regleras anställningsavtalet av 1970 års lag om arbetsavtal. Enligt lagen bringas en tillsvidareanställning att upphöra genom uppsägning. En arbetstagare får dock inte sägas upp från en sådan anställning utan vägande skäl. Lagen innehåller en uppräkning av skäl, som inte kan anses berättiga till uppsägning. Sådana skäl är arbetstagarens sjukdom, såvida sjukdomen inte förorsakat väsentlig och varaktig nedgång i arbetstagarens arbetsförmåga, arbetstagarens deltagande i strejk eller annan arbetskamp, arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller hans deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet samt tillfällig minskning i arbetet. En facklig förtroendeman får sägas upp endast om majoriteten av de arbetstagare, vilka han representerar, ger sitt samtycke därtill eller då arbetet helt upphör och annat arbete inte kan anordnas, som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet. Kan annat arbete inte anordnas vid tillfällig arbetsbrist, får arbetsgivaren permittera arbetstagaren för en tid av högst sjuttiofem dagar. Kvinnlig arbetstagare åtnjuter en lagfäst rätt till ledighet för barnsbörd (normalt tre veckor före och sex veckor efter nedkomsten) och får inte sägas upp så att anställningen upphör vid ledighetens början eller medan den pågår. Arbetsavtal, som ingåtts för viss tid eller visst arbete, upphör vid den avtalade arbetsperiodens utgång utan uppsägning, om inte annat har överenskommits. Vid överlåtelse av arbetsgivarens rörelse får den nye innehavaren inom två veckor efter överlåtelsen säga upp anställningen med 14 dagars uppsägningstid även om den avtalade uppsägnings- eller anställningstiden är längre. Den förre ägaren är dock skyldig att ersätta arbetstagaren den härav föranledda förlusten av löneförmåner. En motsvarande uppsägningsrätt föreligger vid arbetsgivarens konkurs eller död.

Oberoende av den överenskomna anställnings- eller uppsägningstiden får en arbetsgivare omedelbart avskeda en arbetstagare, om vägande skäl påkallar det. Såsom vägande skäl för avskedande bör enligt lagen anses sådant beteende från arbetstagarens sida, som medför att det inte skäligen kan krävas av arbetsgivaren att han fortsätter avtalsförhållandet. Om omständigheterna inte ger anledning till annan bedömning, får arbetsgivaren enligt lagen avskeda en arbetstagare, som vid avtalets ingående i något väsentligt avseende vilselett arbetsgivaren, då arbetstagaren genom likgiltighet äventyrar tryggheten på arbetsplatsen eller där uppträder berusad eller använder berusningsmedel, då arbetstagaren grovt ärekränker eller våldför sig på arbetsgivaren eller medlem av dennes familj, arbetsgivarens ställföreträdare eller någon av arbetskamraterna, då arbetstagaren visar viss grövre illojalitet samt då arbetstagaren uppsåtligen eller av vårdslöshet underlåter att fullgöra sina skyldigheter i arbetet och trots varning inte vidtager rättelse. Har arbetstagaren varit borta från arbetet under minst en vecka och inte under denna tid anmält giltigt förfall, äger arbetsgivaren rätt att anse anställningsavtalet hävt. Avskedanderätten förfaller om en vecka förflutit efter det att händelsen blev känd eller, om det rör sig om ett förhållande av varaktig natur, efter det kännedom erhållits om att förhållandet upphört.

Påföljden vid en olaglig uppsägning eller ett olagligt avskedande är skadestånd. Någon möjlighet att döma till återanställning eller att förklara åtgärden ogiltig medger inte lagen. En rättsstridig uppsägning av en facklig förtroendeman sanktioneras jämte skadestånd också av bötesstraff.

Av anställningsavtalets giltighetstid får enligt lagen högst tre månader utgöra en särskild prövotid. Under prövotiden kan avtalet sägas upp ömsesidigt utan uppsägningstid. I övrigt gäller enligt lagen i fråga om tillsvidareanställning en ömsesidig uppsägningstid som motsvarar lönebetalningsperioden, dock minst fjorton dagar om inte annat avtalats. Avtal får inte träffas om längre uppsägnings-

tid än sex månader. Inte heller får uppsägningstiden vara längre för arbetstagaren än för arbetsgivaren. I övrigt råder avtalsfrihet i fråga om uppsägningstiden.

Genom särskilda huvudavtal åren 1966 och 1968 införde arbetsmarknadens huvudorganisationer ett uppsägningsskydd för arbetstagare, som efter 18 års ålder varit anställd hos arbetsgivaren under minst 9 månader. Enligt avtalen krävs saklig grund för uppsägning och permittering. Uppsägningsgrunderna är inte närmare definierade i avtalen, men som exempel på saklig grund för uppsägning nämns bl. a. försummelse i arbetet, olydnad, omotiverad frånvaro etc. Även sådana ekonomiska och produktionstekniska företeelser, som tvingar företaget att minska arbetsstyrkan, anses enligt avtalen utgöra saklig grund för uppsägning eller permittering. Med tanke på sådana situationer har i avtalen intagits bestämmelser om varsel och om en viss turordning. Vid fastställande av turordningen skall t. ex. hänsyn tas till bl. a. yrkesskicklighet och sociala förhållanden. Vid uppsägning eller permittering utan saklig grund kan arbetsgivaren åläggas att utge skadestånd med högst sex månadslöner. I avtalen har man vidare kommit överens om en minsta uppsägningstid om 14 dygn.

Genom en annan överenskommelse mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer infördes år 1969 regler om avgångsbidrag vid arbetslöshet. Som villkor gäller, att arbetstagaren fyllt 50 men inte 65 år eller att han varit anställd så länge hos arbetsgivaren att summan av hans i hela år beräknade ålder och antalet hela tjänsteår utgör minst 65. Det fordras vidare att arbetstagaren, då han blir arbetslös, har varit anställd hos arbetsgivaren under minst åtta år, att han blivit arbetslös utan egen förskyllan och att han under två månader bedömts som arbetslös av arbetsförmedlingen. Avgångsbidraget varierar mellan 1 100 och 3 100 mark (f. n. motsvararande omkring 1 250–3 500 kronor). Bidragen utbetalas ur en avgångsbidragsfond, som finansieras genom arbetsgivaravgifter.

Uppsägningstvister enligt lagen om arbetsavtal handläggs av de allmänna domstolarna. Tvister om tolkning av kollektivavtal prövas av den finska arbetsdomstolen. Reglerna om domstolens kompetens, arbetsformer etc. överensstämmer i huvudsak med nu gällande svenska regler.

3.1.3 Norge

I Norge finns sedan år 1936 en allmän lagstiftning om anställningsskydd. Den nuvarande lagen – lov om arbeidervern – är från år 1956. Lagen har ändrats vid olika tillfällen, senast år 1971. För flertalet offentliga tjänstemän återfinns bestämmelserna om anställningskydd i en lag från år 1918 med senare gjorda ändringar.

I lagen om arbeidervern återfinns en allmän bestämmelse om skydd mot uppsägning, som inte sker på saklig grund. Arbetsgivaren blir ersättningsskyldig om en arbetstagare, som fyllt 20 år och har minst två års sammanhängande anställningstid vid företaget, får sluta utan att uppsägningen har saklig grund i företagarens, arbetstagarens eller företagets förhållande. Under motsvarande betingelser kan vidare domstol, om det befinns rimligt, förplikta arbetsgivaren att återta den uppsagde arbetstagaren i sin tidigare eller motsvarande tjänst. Domstolen har därvid att bestämma i vilken utsträckning arbetstagaren dessutom skall ha ersättning för förlorad arbetsförtjänst under den tid han varit uppsagd. Möjligheten att döma till återanställning har emellertid kommit att utnyttjas sparsamt, vilket bl. a. torde hänga samman med att uppsägningstvister ofta tar sådan tid att det i praktiken inte finns utrymme för en tillämpning av bestämmelsen, när tvisten skall slutligt avgöras. Någon sanktion mot en arbetsgivare, som inte ställer sig en dom om återanställning till efterrättelse, finns inte heller. Däremot förekommer det i betydligt större utsträckning att domstol utdömer ersättning till en arbetstagare, som blivit uppsagd utan att saklig grund förelegat för uppsägningen. Vid fastställande av denna ersättning skall enligt lagen hänsyn tas till den arbetsinkomst som den uppsagde arbetstagaren till följd av upp-

sägningen gått förlustig samt till arbetstagarens anställningstid, lön och andra omständigheter som det är rimligt att beakta. Ersättning utgår för såväl ekonomisk som ideell skada. Ersättningen får som regel inte överstiga hälften av arbetstagarens sista årsinkomst vid företaget. Om anställningen varat i 10 år kan ersättningen dock sättas till hela årsinkomsten, och om anställningen varat i 20 år kan ersättningen uppgå till tre årslöner.

I lagen anges inte vad som skall förstås med begreppet saklig grund, utan det har överlämnats åt rättstillämpningen att fylla ut och bestämma dess innehåll. Av förarbetena till stadgandet och av rättspraxis framgår, att det vid bedömningen av frågan om saklig grund föreligger skall tas skälig hänsyn bl. a. till de ekonomiska och sociala nackdelar som en uppsägning kan få för den berörde arbetstagaren. Vidare skall en viss tolerans visas mot äldre arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. I praxis har såsom saklig grund för uppsägning godtagits åsidosättande av givna order, illojalitet och förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren, vissa fall av olämpligt uppträdande på arbetsplatsen, bristande duglighet i en utsträckning som väsentligt understiger vad en arbetsgivare normalt bort kunna räkna med, bristande samarbetsvilja, förhållande utom tjänsten varigenom arbetsgivarens förtroende till arbetstagaren rubbats, långvarig och ofta återkommande sjukdom medförande väsentliga olägenheter för arbetsgivaren samt hög ålder. Vidare godtas normalt uppsägningar som har sin grund i driftsinskränkningar, rationaliseringsåtgärder eller olika former av omorganisation. Det ankommer dock på domstolen att pröva om uppsägningen inte i själva verket haft andra orsaker, och vidare sker en bedömning av om arbetsgivaren kunnat tilldela arbetstagaren andra arbetsuppgifter i företaget.

Enligt arbeidervernloven gäller beträffande skyddsombud det nu beskrivna skyddet mot uppsägning på osaklig grund oberoende av ålder eller anställningstid. Enligt huvudavtalet mellan Norsk Arbeidsgiverforening (NAF) och LO – varigenom ett motsvarande skydd tillskapats även för arbetstagarnas s. k. tillitsmän – får en uppsägning av ett skyddsombud eller en tillitsman, om vilken det råder tvist, inte verkställas förrän tvisten slutligt avgjorts av Arbeidsretten.

För offentliga tjänstemän gäller enligt 1918 års lag om offentlige tjenestemenn, att en tjänsteman efter tre års anställning kan sägas upp endast om hans tjänst blivit organisatoriskt överflödig. Om en tjänsteman med mindre än 15 års anställningstid blir uppsagd, skall han såvitt möjligt beredas tillfälle till annan anställning hos samme arbetsgivare.

I vissa fall gäller förbud mot uppsägning. Enligt bl. a. arbeidervernloven får arbetstagare, som efter fyllda 20 år har två års sammanhängande anställning i företaget, inte sägas upp på grund av sjukfrånvaro under de första tre månaderna efter sjukdomens inträde; har arbetstagaren varit anställd i tio år, gäller detta uppsägningsförbud under ett år. Arbeidervernloven innehåller vidare ett särskilt uppsägningsskydd för viss tid i samband med havandeskap och barnsbörd; detta skydd gäller oavsett ålder och anställningstid. Enligt en lag från år 1940 får arbetstagare, som efter fyllda 18 år haft sammanhängande anställning i tre månader, inte sägas upp eller på annat sätt avlägsnas från sin anställning på grund av inkallelse till militärtjänst eller liknande tjänstgöring. Slutligen innehåller en lag från år 1951 ett förbud för arbetsgivare att säga upp arbetsledare i föreningsrättskränkande syfte. I övrigt saknas lagregler om skydd för föreningsrätten.

Bestämmelser om avskedande saknas i arbeidervernloven. Av rättspraxis framgår emellertid, att avskedande kan tillgripas vid grovt kontraktsbrott från arbetstagarens sida. För offentliga tjänstemän gäller en särskild regel om avskedande i tjenestemennsloven; enligt denna kan en tjänsteman avskedas om han visar sig varaktigt oförmögen att utföra sitt arbete eller inte längre uppfyller nödvändiga eller föreskrivna krav för anställningen samt om han gör sig skyldig till vissa uppräknade grova tjänsteförsummelser eller visar sig ovärdig sin tjänst etc.

Uppsägningstidens längd är enligt arbeidervernloven beroende av avlöningsformen, an-

ställningstiden och åldern. Uppsägningstiderna är ömsesidiga. Såvida annat inte avtalats skriftligen eller fastställts i kollektivavtal gäller minst 14 dagars uppsägningstid vid uppsägning av arbetstagare med tim-, dag-, vecko- eller ackordslön. Under samma förutsättningar gäller vid uppsägning av arbetstagare med månads- eller årslön en minsta uppsägningstid av en månad. Har en arbetstagare efter fyllda 21 år haft en sammanhängande anställning under minst fyra år, är uppsägningstiden minst en månad till slutet av en kalendermånad. För arbetstagare, som varit anställd minst 10 år i rad inom företaget, gäller en uppsägningstid av minst två månader om han fyllt 50 år och tre månader om han fyllt 60 år. Undantag gäller för arbetstagare som uttryckligen anställts för en bestämd prövotid eller för att utföra ett bestämt arbete av övergående art; vid sådana anställningsformer kan anställningen avbrytas i förväg med endast en dags uppsägningstid. Vidare kan uppsägningstiden vid olyckor, naturtilldragelser eller andra oförutsedda händelser, som nödvändiggör en total eller partiell inställelse av driften, nedsättas till sju dagar eller, om driftsinskränkningen orsakats av brand, till 14 dagar. För offentliga tjänstemän gäller enligt tjenestemannsloven en uppsägningstid av minst tre månader, om anställningstiden understiger tre år, och sex månader i övriga fall; genom reglemente kan dessa uppsägningstider dock nedsättas. Även för vissa andra yrkesgrupper gäller genom särskilda lagar andra uppsägningstider än som föreskrivs i arbeidervernloven. I huvudavtalet mellan NAF och LO föreskrivs förmånligare uppsägningstider för tillitsmän och skyddsombud.

Varken i arbeidervernloven eller någon annan lag finns regler om att arbetsgivaren är skyldig att följa en viss turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid bedömningen av om saklig grund föreligger för en uppsägning kan det dock ha betydelse om arbetsgivaren vid valet mellan flera arbetstagare beaktat anställningstidens längd eller ej. I rättspraxis synes dock ancienniteten tilläggas betydelse först om anställningen varat relativt lång tid. I huvudavtalet mellan NAF och LO återfinns beträffande tillitsmän och skyddsombud en särskild bestämmelse om att ancienniteten skall beaktas vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Även eljest kan i kollektivavtal förekomma bestämmelser om företräde efter anställningstidens längd. Däremot saknas såväl i lag som i kollektivavtal uttryckliga bestämmelser om företrädesrätt för vissa arbetstagare till ny anställning.

Bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att varsla eller träda i förhandling med en arbetstagarorganisation, innan beslut om uppsägning meddelas, har inte meddelats i lag. Beträffande uppsägningar av viss omfattning gäller emellertid särskilda bestämmelser i huvudavtalet mellan NAF och LO. Beslut om inskränkning eller omläggning av driften får inte träffas förrän tillitsmännen vid företaget fått tillfälle att framföra sina synpunkter i frågan. Om arbetsgivaren vid en driftsinskränkning finner anledning att frångå ancienniteten och tillitsmännen anser att detta inte är sakligt grundat, kan frågan tas upp till förhandling mellan berörda organisationer. De tvistiga uppsägningarna får då inte verkställas förrän förhandlingarna avslutats. Även avtalen om företagsnämnder har regler om information och samråd vid driftsinskränkningar.

Enligt 1947 års lov om tiltak til å fremme sysselsettning är arbetsgivare, som fattar beslut om sådan omläggning eller inskränkning av driften som kan leda till att han under en tidrymd av en månad kommer att säga upp minst tio arbetstagare, skyldig att genast och senast två månader före åtgärdens genomförande underrätta arbetsförmedlingen. Detta gäller även om driftsinskränkningen kan medföra permittering utan lön eller korttidsarbete. Arbetsgivare som underlåter att lämna sådan underrättelse kan dömas till böter eller fängelse i högst tre månader. I praktiken utnyttjas ytterst sällan möjligheten att döma till straff, trots att det inte är ovanligt att den föreskrivna tiden för underrättelse till arbetsförmedlingen underskrids i betydande utsträckning.

Enligt en överenskommelse år 1966 mellan NAF och LO har arbetstagare, som blivit uppsagd utan eget förvållande, rätt till avgångsvederlag från en av organisationerna bildad fond. En förutsättning är att arbetstagaren fyllt 50 år samt att han antingen har minst 10 års sammanhängande anställning i företaget omedelbart före uppsägningen eller totalt minst 20 års anställning i företaget utan längre avbrott än 5 år och minst 3 års sammanhängande anställning omedelbart före uppsägningen. Avgångsvederlaget utgår med varierande belopp i olika åldrar, lägst 2 500 NKr vid 50 års ålder och högst 7 000 NKr vid 66 års ålder. För offentliga tjänstemän gäller enligt tjenestemannsloven, att en uppsagd tjänsteman med minst 15 års anställningstid under vissa förutsättningar har rätt till "ventepenger" under två års tid. Denna ersättning, som utgår med 60 procent av tjänstemannens tidigare lön, bortfaller emellertid om tjänstemannen inte accepterar att ta annan offentlig tjänst som erbjuds honom, vilken är avlönad med minst 80 procent av den tidigare lönen samt någorlunda motsvarar den tidigare tjänsten.

Bestämmelser om rättegången i arbetstvister meddelas i 1927 års lov om arbeidstvister och 1958 års lov om offentlige tjenestetvister. Enligt dessa bestämmelser upptar Arbeidsretten som första och enda domstol tvister om olovliga stridsåtgärder och om kollektivavtals giltighet, innebörd eller bestånd ävensom tvister som grundar sig på kollektivavtal. Tvister, vilka rör det enskilda anställningsavtalet, hör i princip inte till Arbeidsrettens utan till de allmänna domstolarnas kompetensområde. Detta gäller exempelvis det alldeles övervägande antalet uppsägningstvister. Vissa regler finns dock om att arbetsrättsliga tvister kan överföras från allmän domstol till Arbeidsretten och vice versa. I undantagsfall kan tvist om kollektivavtal instämmas till allmän underrätt för att fullföljas till Arbeidsretten som sista instans. Det finns även möjlighet för parterna att avtala om att tvist om kollektivavtal skall prövas av allmän domstol för att där handläggas enligt loven om arbeidstvister.

Arbeidsretten består av ordförande och sex andra ledamöter. För var och en av dessa ledamöter skall finnas två ersättare. Fyra av ledamöterna jämte ersättare för dem utses – lika många för vardera sidan – bland personer som föreslagits av arbetsgivareföreningar och fackföreningar av viss storlek. Vid handläggningen av mål enligt loven om tjenestetvister deltar ledamöter, vilka utsetts efter förslag av det departement, som handlägger statens lönefrågor, och av de förhandlingsberättigade huvudorganisationerna på den offentliga sektorn. Av övriga ledamöter skall ordföranden och ytterligare en ledamot uppfylla de krav som föreskrivs för "høyesterettsdommere". Den återstående ledamoten får icke inneha sådan ställning eller sådant yrke, att han kan betraktas som representant för någon av parterna. För samtliga ledamöter gäller bl. a. att de ej får vara medlem av en fackförenings eller arbetsgivareförenings styrelse och ej heller vara fast anställda vid sådan förening.

Vid handläggningen av en kollektivavtalstvist vid allmän domstol skall i domstolen ingå två nämndemän, varav den ene skall vara arbetsgivare och den andra arbetstagare. De utses av rättens ordförande efter förslag på tre personer från vardera parten. Som nämndeman får inte utses någon som är tjänsteman i en arbetsgivareförening eller fackförening eller som är avlönad förtroendeman i sådan förening och har denna syssla som sitt huvudsakliga yrke.

Rätt att föra talan i en kollektivavtalstvist tillkommer endast huvudorganisationen på vardera sidan eller, om på arbetsgivarsidan endast finns en enskild arbetsgivare, denne. Enskilda medlemmar eller en avdelning av en avtalsslutande organisation har således, om huvudorganisationen vägrar föra en viss kollektivavtalstvist, ingen möjlighet att själva väcka talan vid Arbeidsretten. Den enda möjlighet som i ett sådant fall står dem till buds är att grunda tvisten på det enskilda anställningsavtalet och instämma denna tvist till de allmänna domstolarna. Trots att dessa domstolar därvid torde ingå i prövning av det kollektivavtal, varpå det enskilda anställ-

ningsavtalet bygger, anses de likväl vara behöriga att pröva en sådan tvist. Enskild medlem eller en avdelning av en avtalsslutande organisation får inte heller uppträda som intervenient på kärandesidan i en kollektivavtalstvist, om inte käranden ger sitt samtycke därtill. Om en part vill föra talan mot vissa medlemmar av en förening skall dessa instämmas vid sidan av föreningen. En förutsättning för att ett mål skall upptagas till prövning av Arbeidsretten eller av de allmänna domstolarna enligt bestämmelserna i loven om arbeidstvister är vidare, att förhandlingar förts mellan parterna i tvisten eller att käranden utan resultat sökt få sådana förhandlingar till stånd.

Förfarandet är uppdelat på förberedelse och huvudförhandling. Förberedelsen är alltid skriftlig medan huvudförhandlingen skall vara muntlig, om inte parterna samtycker till skriftlig handläggning och rätten finner detta kunna ske. Domstolen kan självmant föranstalta om den bevisning som befinnes erforderlig. Dom skall meddelas snarast möjligt efter huvudförhandlingens avslutande. Om mer än en vecka förflyter innan domen meddelas, skall domskälen upptas i domen.

Kollektivavtalsparter kan såväl på den privata som på den offentliga sektorn överenskomma att tvister om avtalets giltighet, innebörd eller bestånd eller om krav, som grundar sig på avtalet, skall avgöras genom skiljeförfarande. Även tvist om uppsägning som grundar sig på bestämmelser i arbeidervernloven eller annan lag kan avgöras genom skiljedom. Några fasta skiljenämnder för uppsägningstvister har dock hittills inte inrättats på arbetsmarknaden.

3.2 *Andra europeiska stater*

3.2.1 Belgien

I den belgiska arbetsrätten görs traditionellt skillnad mellan arbetare och tjänstemän. Deras anställningsavtal finns reglerade i lagar från år 1900 resp. 1922. Båda lagarna, som ändrats vid ett flertal tillfällen, innehåller detaljerade regler om bl. a. anställningsavtalets ingående och upphörande. I fråga om bl. a. uppsägningstidens längd är tjänstemannalagstiftningen väsentligt förmånligare. Under senare år genomförda eller planerade reformer syftar emellertid till att minska dessa skillnader mellan olika arbetstagare. Sålunda genomfördes åren 1966–67 en lagstiftning om gottgörelse vid företagsnedläggning, som omfattar i stort sett samtliga anställda.

Enligt båda lagarna är arbetsgivaren skyldig att ange skälen för en uppsägning. Uppsägningen skall vara sakligt grundad. Har arbetstagaren uppsagts utan saklig grund, har han rätt till skadestånd. Skadeståndet skall enligt den för arbetare gällande lagen motsvara den dubbla uppsägningslönen medan det enligt tjänstemannalagstiftningen är lika med uppsägningslönen. Till saken hör att den belgiska tjänstemannalagstiftningen stadgar uppsägningstider av betydande längd. Uppsägning får inte ske i anledning av en arbetstagares militärtjänstgöring, att en arbetstagare utnämnts till skyddsombud eller facklig företrädare eller i anledning av en kvinnlig arbetstagares havandeskap eller barnsbörd. Uppsägning får inte heller ske på grund av arbetstagares sjukdom, om frånvaron varat mindre än sex månader. Avskedande utan iakttagande av uppsägningstid får ske endast om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet.

Anställningsavtal, som ingåtts för viss tid eller för visst arbete, upphör enligt båda lagarna utan uppsägning, då den bestämda tiden gått till ända eller arbetet slutförts. Tillsvidareanställning upphör efter viss uppsägningstid. I fråga om uppsägningstidernas längd skiljer sig de båda lagarna åt. En arbetare har rätt till minst 14 dagars uppsägningstid, om han varit anställd minst sex månader i företaget. Har han varit anställd i företaget mer än tio år, har han rätt till 28 dagars uppsägningstid och är anställningstiden mer än 20 år, skall arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid av 56 dagar. Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden hälften så lång som nu sagts. Uppsägningstiden räknas från och med måndagen i

veckan efter den, då uppsägning skedde. Enligt tjänstemannalagstiftningen skall arbetsgivaren, om tjänstemannens årslön inte överstiger 150.000 franc (f. n. motsvarande omkring drygt 15 000 kronor), iaktta en uppsägningstid av minst tre månader. Efter fem anställningsår ökar denna med tre månader för varje påbörjad anställningsperiod om fem år. Vid längre tids anställning uppkommer således betydande uppsägningstider. Överstiger tjänstemannens årslön 150.000 franc, kan uppsägningstiden bestämmas genom avtal. Kortare uppsägningstider än de som gäller vid uppsägning av tjänsteman med lägre årslön än 150 000 franc får dock inte avtalas. Avtal om uppsägningstidens längd får endast träffas i samband med att uppsägning äger rum. Saknas överenskommelse om uppsägningstidens längd fastställs denna av domstol. Vid uppsägning från tjänstemannens sida är uppsägningstiden en och en halv månad under de första fem anställningsåren och i övrigt tre månader. I fråga om tjänstemän med årslön överstigande 150 000 franc får uppsägningstiden för denne inte överstiga 4½ månad om årslönen inte uppgår till mer än 300 000 franc; i sistnämnda fall får uppsägningstiden inte överstiga sex månader. Har tjänsteman uppsagts av arbetsgivaren och finner han under uppsägningstiden nytt arbete, får han lämna anställningen efter att själv ha iakttagit en reducerad uppsägningstid av i allmänhet en eller tre månader beroende på årsinkomst. Vid uppsägning för pension eller vid uppsägning av pensionär är uppsägningstiden begränsad till högst sex månader vid uppsägning från arbetsgivarens sida och högst tre månader vid uppsägning från tjänstemannens sida. Uppsägningstiden börjar löpa från utgången av den månad, under vilken uppsägningen skedde.

Enligt en lag från år 1966 om gottgörelse vid företagsnedläggning kan avgångsbidrag tillerkännas arbetstagare, som fortlöpande varit anställd vid samma företag i ett år. Motsvarande rätt till avgångsbidrag tillkommer arbetstagare som uppsagts tolv månader före uppsägningstillfället. Avgångsbidrag utgår med ett belopp, motsvarande 100 kronor för varje anställningsår i företaget. För anställningstid efter fyllda 45 år äger arbetstagaren emellertid erhålla 200 kronor för varje anställningsår. Ersättningen är dock maximerad till ett belopp motsvarande 5 500 kronor. Ersättningsbeloppen är indexreglerade. Avgångsbidragen betalas av företagen eller, om företaget inte kan betala, av en fond som finansieras genom arbetsgivaravgifter och förvaltas av representanter från arbetstagar- och arbetsgivarsidan. Förutom avgångsbidrag tryggar fonden, i händelse av arbetsgivarens betalningsoförmåga, också övriga arbetstagaren enligt anställningsavtalet tillkommande förmåner intill vissa maximigränser.

Uppsägningstvister handläggs sedan år 1970 vid de allmänna domstolarna.

3.2.2 Frankrike

Bestämmelser om anställningsskydd återfinns i Code du Travail samt i några andra författningar. Bestämmelserna kompletteras av regler i kollektivavtal.

Enligt fransk rätt består ett anställningsavtal så länge det inte sägs upp av någon av parterna. Lagregler om förbud mot uppsägning i vissa fall synes inte föreligga i vidare mån än att uppsägning inte får ske i föreningsrättskränkande syfte. Därjämte anses uppsägning inte kunna ske i otillbörligt syfte. Uppsägning av fackliga ombudsmän samt, i vissa fall, ledamöter av företagsnämnd skall för sin giltighet godkännas av arbetsmarknadsmyndighet. Rätt att säga upp ett avtal utan iakttagande av uppsägningstid föreligger enligt lag endast vid grov försummelse från endera partens sida eller vid vissa fall av force majeure.

Vid uppsägning av anställningsavtal har båda parter enligt lag att iaktta den uppsägningstid som fastställts genom kollektivavtal eller, om sådant avtal inte gäller, den tid som står i överensstämmelse med sedvänjan på orten eller inom yrket. I allmänhet utgör dessa uppsägningstider i fråga om arbetare en vecka och beträffande tjänstemän en – sex månader, beroende på tjänstemannens ställ-

ning. Arbetstagare med minst sex månaders sammanhängande anställningstid är dock enligt lag garanterad en uppsägningstid av en månad. Vidare äger arbetstagare med minst två års sammanhängande uppsägningstid efter arbetsgivarens bestämmande åtnjuta antingen en uppsägningstid av två månader eller en månads uppsägningstid jämte en särskild ersättning, motsvarande 10 timmars lön för arbetstagare med timlön eller eljest 1/20 av månadslönen. För handikappade arbetstagare fördubblas den för dem eljest gällande uppsägningstiden, dock längst till två månader.

Generella lagbestämmelser saknas om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller om företrädesrätt i vissa fall till ny anställning. Arbetstagare som på grund av militärtjänst eller havandeskap avbrutit sin anställning äger dock inom viss tid rätt att återta denna anställning. I kollektivavtal återfinns däremot ofta bestämmelser om villkoren för kollektiva uppsägningar, särskilt i fråga om turordningen, och för vissa särskilda fall föreskrivs även företrädesrätt till återanställning.

Enligt en förordning om företagsnämnder skall förslag om minskning i arbetsstyrkan alltid delges företagsnämnden, som kan uttala sin åsikt om åtgärden. Detta uttalande skall delges arbetsmarknadsmyndigheterna. Enligt nämnda förordning skall, om uppsägning sker av en arbetstagarrepresentant eller en ledamot av företagsnämnd, nämnden underrättas om åtgärden. Om nämnden ej godkänner uppsägningen skall frågan hänskjutas till arbetsmarknadsmyndighet för avgörande. I ett huvudavtal från år 1969 föreskrivs att kollektiva personalinskränkningar skall varslas till företagsnämnden viss tid i förväg; denna tid varierar mellan en och tre månader, beroende på antalet berörda arbetstagare. Enligt huvudavtalet skall dessutom finnas särskilda anställningsnämnder med uppgift att vid kollektiva uppsägningar göra uttalanden om omplacering etc.

Tvister om enskilda anställningsavtal avgörs i första instans av särskilda arbetsdomstolar, bestående av särskilt valda lekmän som representerar arbetsgivare och arbetstagare, lika många från varje sida. Om majoritet inte kan uppnås, företas målet till ny handläggning, varvid en yrkesdomare tjänstgör som ordförande. Arbetsdomstolarna har ofta endast behörighet att pröva tvister inom vissa fack, och sådana domstolar saknas överhuvudtaget i vissa delar av landet. Enligt uppgift är det mer än en tredjedel av alla anställningstvister som inte kan prövas av någon arbetsdomstol utan i stället får instämmas till allmän domstol. Vidare saknar arbetsdomstolarna behörighet att pröva kollektivavtalstvister. Arbetsdomstolarnas avgöranden kan överklagas till allmän överdomstol.

3.2.3 Nederländerna

Bestämmelser av intresse återfinns bl. a. i den allmänna civillagstiftningen, i en kungörelse från år 1945 om förhållandena på arbetsmarknaden samt i en lag från år 1950 om företagsnämnder.

Förutsättningarna för anställnings upphörande är intagna i civillagstiftningen och i 1945 års kungörelse. Uppsägningsförbud gäller beträffande sjukdom, som varat mindre än två år samt i fråga om arbetstagare, som fullgör värnpliktstjänstgöring. För att uppsägning i övrigt skall få ske krävs tillstånd från direktören för den regionala arbetsbyrån, dock ej om parterna är överens om anställningens upphörande eller i vissa fall av avskedande. Tillståndsfrågan avgörs efter samråd med ett centralt organ, vari arbetsgivar- och arbetstagarintressen för den ifrågavarande branschen finns företrädda. Som exempel på avskedandefall, där tillstånd inte erfordras, anges bedrägeri och stöld, falska uppgifter om en tidigare anställning, förolämpning av arbetsgivaren eller "arbetstagarens envisa vägran att åtlyda rimliga krav". Vid uppsägning skall särskilda senioritetsregler följas. Motsvarande gäller dock ej vid återanställning. Ej heller finns det några regler om företrädesrätt till ny anställning. En uppenbart ogrundad uppsägning kan ogiltigförklaras av domstol. Detsamma gäller om en

uppsägning, som avviker från gällande turordning. I stället för återanställning kan skadestånd utdömas.

Uppsägningstiden bestäms med utgångspunkt från löneperiodens längd men kan förlängas beroende på arbetstagarens ålder och anställningstid. Vid veckolön är uppsägningstiden minst en vecka, vid månadslön minst en månad. Reglerna är ömsesidiga. För arbetstagare över 50 år med ett års anställningstid är uppsägningstiden alltid minst tre veckor. Efter viss tids anställning kan uppsägningstiden utsträckas till lika många veckor som antalet anställningsår, dock högst 13 veckor. Om arbetstagaren själv säger upp sig är tiden dock endast hälften så lång. Har arbetstagaren fyllt 45 år förlängs uppsägningstiden med en extra vecka för varje anställningsår efter fyllda 45 år, dock högst ytterligare 13 veckor. För säsongarbete eller byggnadsarbete kan gälla andra regler p. g. a. föreskrifter i kollektivavtal. I den mån uppsägningstiden inte iakttas utgår skadestånd, motsvarande den lön som skulle ha utgått under uppsägningstiden.

Enligt 1950 års lag skall det finnas en företagsnämnd i företag av viss storlek. Företagsnämnden skall ge rekommendationer i frågor rörande nedläggning eller inskränkning av driften, fusioner etc., såvida inte detta hindras av vitala intressen för inblandade parter. Innan beslut fattas om samgående med annat företag skall även den berörda fackföreningen kontaktas med hänsyn till de konsekvenser en fusion kan få för arbetstagarna i form av gradvisa friställningar etc. Vid driftsnedläggelse eller driftsinskränkning är det vanligt att den äldre arbetskraften förtidspensioneras. Skulle omplacering kunna äga rum av de berörda arbetstagarna, torde tillstånd överhuvudtaget inte lämnas till uppsägning. Det är inte ovanligt att det i samband med friställningar träffas överenskommelse med fackföreningarna om gottgörelse till de berörda arbetstagarna, som är fördelaktigare än reglerna om uppsägningslön.

Arbetstvister handläggs av en lokal ensamdomare i ett tämligen informellt förfarande. I kollektivavtalen finns även bestämmelser om skiljeförfarande i delvis partssammansatta skiljedomstolar.

3.2.4 Schweiz

Reglerna om anställningsavtalet återfinns i den schweiziska civillagstiftningen. I början av år 1972 genomfördes en omfattande reform av lagstiftningen om anställningsavtalet. Vid tillsvidareanställning utgör den första anställningsmånaden en prövotid, om inte annat avtalats. Prövotiden kan genom avtal förlängas till högst tre månader. Efter prövotidens utgång gäller i vissa fall s. k. spärrtider för uppsägning. Vid arbetstagarens militärtjänstgöring får uppsägning inte ske under perioden fyra veckor före och fyra veckor efter tjänstgöringen. Vid en genom oförvållad sjukdom eller olyckshändelse förorsakad arbetsoförmåga hos arbetstagaren får uppsägning inte ske under de fyra första veckorna eller, från andra anställningsåret, de åtta första veckorna. Ej heller får arbetsgivaren vidta uppsägning under åtta veckor före och åtta veckor efter en kvinnlig arbetstagares nedkomst eller under de första fyra veckorna av en arbetstagares tjänstgöring i en samhällelig hjälpaktion i utlandet. Uppsägning som meddelas under någon av dessa spärrtider är ogiltig. Har däremot uppsägning skett innan en sådan tid börjat löpa, men uppsägningstiden då ännu inte gått till ända, avbryts uppsägningstiden och fortsätter att löpa efter spärrtidens slut.

I övrigt stadgas inte några inskränkningar i parternas ömsesidiga rätt att säga upp anställningsavtalet med iakttagande av uppsägningstid. Regler saknas exempelvis om saklig grund. Däremot får avskedande äga rum utan iakttagande av uppsägningstid endast om det föreligger viktiga skäl. Såsom viktigt skäl anges i lagen varje omständighet, som medför att den som verkställer uppsägningen enligt "tro och heder" inte längre kan förväntas fortsätta anställningsförhållandet. Avskedas arbetstagaren utan att ett sådant viktigt skäl föreligger, har han rätt till skadestånd, motsvarande lön och andra anställ-

ningsförmåner under uppsägningstiden eller – vid visstidsanställning – för återstående anställningstid. Arbetstagaren är dock skyldig att vidkännas avräkning för vad han under samma tid förtjänat eller avsiktligt underlåtit att förtjäna på annat håll. Vid uppsägning på grund av militärtjänstgöring kan ytterligare skadestånd utdömas.

Anställning, som avser bestämd tid eller bestämt arbete, upphör utan uppsägning då tiden utgått eller arbetet slutförts. Tillsvidareanställning upphör efter viss uppsägningstid. Har anställningen varat kortare tid än ett år får, om annat inte följer av avtal, uppsägning ske till slutet av den månad som följer på uppsägningen. Har anställningen varat längre tid än ett år, är uppsägningstiden under det andra t. o. m. nionde anställningsåret två månader och därefter tre månader. Uppsägning skall alltid ske till slutet av en kalendermånad. Genom skriftligt avtal kan överenskommelse träffas om andra uppsägningstider. Har anställningen varat längre tid än ett år får dock uppsägningstiden inte vara kortare än en månad. Inte heller får olika uppsägningstider fastställas för arbetsgivare och arbetstagare. Skulle så likväl ha skett, gäller den längre uppsägningstiden för båda parter. Under prövotiden får uppsägning, om inte annat avtalats, ske med iakttagande av sju dagars uppsägningstid, dock alltid till slutet av en arbetsvecka. Bestämmelser om uppsägningstid förekommer i en rad kollektivavtal, men dessa bestämmelser ansluter sig i allt väsentligt till lagens regler.

Genom 1972 års reform infördes också regler om avgångsvederlag. Sådant vederlag kan utgå till arbetstagare som vid uppsägning fyllt femtio år och varit anställd mer än tjugo år. Avgångsvederlagets storlek kan bestämmas i avtal men får i princip inte understiga två månadslöner. Saknas avtal om avgångsvederlag kan detta fastställas av domstol. Avgångsvederlaget är då maximerat till åtta månadslöner.

Civilprocesser – däribland arbetstvisterna – är i Schweiz, med undantag för förfarandet inför Bundesgericht, förbehållna den kantonala lagstiftningen. Vissa kantoner har inrättat särskilda arbets- eller yrkesdomstolar för arbetstvister. Där specialdomstolar saknas, avgörs sådana tvister av allmän civildomstol. I ett flertal kollektivavtal finns regler om skiljedomstol. Dessa regler tar dock inte sikte på tvister mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Skiljeförfarandet avser i stället kollektivavtalstvister mellan de avtalsslutande förbunden.

3.2.5 Sovjetunionen

I Sovjetunionen gäller fr. o. m. den 1 januari 1971 en ny arbetslag, som bl. a. innehåller vissa bestämmelser om anställningsskydd.

Enligt lagen äger en arbetstagare frigöra sig från sitt anställningsavtal genom uppsägning. Även arbetsgivaren kan säga upp anställningsavtalet men endast på vissa i lagen angivna grunder. Sådan uppsägning måste vidare godkännas av den lokala fackföreningen. Sker uppsägning utan att sådant samtycke föreligger, är uppsägningen ogiltig, och arbetstagaren har då rätt att återfå sin anställning samt kan av domstol tillerkännas lön för den tid som han gått utan arbete, dock högst för tre månader. Rätten till avskedande är också reglerad. Sådan rätt föreligger, om en anställd systematiskt försummar sina plikter eller om han är frånvarande utan giltig anledning.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida har denne att iaktta en uppsägningstid av två veckor. När en arbetstagare blir uppsagd på grund av arbetsbrist har han rätt till avgångsbidrag motsvarande två veckors medelinkomst.

Tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare skall i första hand lösas direkt inom företaget i en kommission för handläggande av arbetstvister eller i en fackföreningskommitté. Om arbetstagaren inte är nöjd med beslutet i ett sådant organ, kan han vända sig till folkdomstol för att få tvisten prövad.

3.2.6 Storbritannien

Fram till början av 1960-talet reglerades anställningsavtalet enligt engelsk rätt huvud-

sakligen av rättsprinciper, som hämtats från den allmänna civilrätten (common law). Dessa rättsprinciper har emellertid under senare år i stor utsträckning ersatts av lagstiftning. Genom Contracts of Employment Act 1963 infördes sålunda bl. a. tvingande bestämmelser om den minsta tid som måste iakttas vid uppsägning av anställningsavtal. Genom Redundancy Payments Act 1965 infördes bl. a. regler om avgångsersättning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och om begränsning av permitteringsrätten. Slutligen infördes genom Industrial Relations Act 1971 bl. a. regler om saklig grund för uppsägning och om en utbyggd domstolsorganisation för prövning av arbetstvister. Härjämte finns viss speciallagstiftning med bl. a. förbud mot uppsägning av handikappade (Disabled Persons Act 1944), rätt till återanställning efter militärtjänstgöring (National Service Act 1948) och förbud mot diskriminering av arbetstagare på grund av hudfärg (Race Relations Act 1968).

Enligt common law skall ett anställningsavtal – utom när det ingåtts för bestämd tid – bringas till upphörande genom uppsägning. I allmänhet skall därvid iakttas uppsägningstid. Arbetsgivaren anses dock berättigad att omedelbart häva anställningsavtalet vid exempelvis arbetstagares olydnad, dåliga uppförande, bristande duglighet eller långvariga sjukdom. Enligt Industrial Relations Act kan en arbetstagare efter två års fortlöpande anställning inte sägas upp utan saklig grund. Motsvarande regler gäller också med visst undantag arbetstagare, som anställts för bestämd tid och som därefter inte får anställningen förnyad. Vid tvist om sådan uppsägning ankommer det på arbetsgivaren att dels ange de skäl som anförs för uppsägningen eller den uteblivna förlängningen och dels visa antingen att arbetstagaren saknar förmåga att utföra det arbete för vilket han anställts eller att arbetstagaren visat brister i sitt uppförande på arbetsplatsen eller att det föreligger arbetsbrist. Uppsägning anses inte sakligt grundad om den huvudsakligen avser att arbetstagaren har utnyttjat eller har haft för avsikt att utnyttja sin föreningsrätt. Enbart det förhållandet att arbetstagaren deltagit i strejk utgör inte heller saklig grund för uppsägning. Har anledningen till uppsägningen angivits vara arbetsbrist, men har arbetstagaren sagts upp i strid mot en avtalad eller enligt sedvänja gällande turordning, skall uppsägningen anses inte ha varit sakligt grundad. Förs en tvist om uppsägning till domstol, kan domstolen – om den finner att uppsägningen har skett utan saklig grund och att återanställning är en praktisk och rättvis lösning för arbetstagaren – utfärda en rekommendation om sådan återanställning. Om domstolen däremot finner att det inte föreligger skäl för återanställning eller om en rekommendation om återanställning inte efterföljs, skall domstolen i stället tilldöma arbetstagaren skadestånd. Skadeståndet skall omfatta den kostnad och den förlust som arbetstagaren fått vidkännas till följd av uppsägningen, dock högst det belopp som är lägst av antingen summan av arbetstagarens lön under två år eller 4.160 pund (f. n. motsvarande omkring 46.500 kronor).

Enligt Contracts of Employment Act är en arbetsgivare vid uppsägning av en arbetstagare med 13 veckors sammanhängande anställning hos arbetsgivaren skyldig att iaktta en uppsägningstid av minst en vecka. Vid uppsägning av arbetstagare med minst två men mindre än fem års anställningstid är uppsägningstiden minst två veckor, och vid uppsägning av arbetstagare med fem men mindre än tio års anställningstid är uppsägningstiden minst fyra veckor. Uppsägningstiden ökar därefter med två veckor för varje ytterligare anställningsperiod om fem år, dock till högst åtta veckor. Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden efter en anställningstid av 13 veckor minst en vecka. Uppsägningstiden förlängs inte efter ytterligare anställningstid. Överenskommelse får träffas om längre uppsägningstider än lagens. Arbetstagare, som anställts för en bestämd tid av fyra veckor eller mindre men som faktiskt varit anställd i tretton veckor eller mer, har rätt till uppsägningstid enligt lagen. Denna regel har tillkommit för att hindra kringgående av lagens

bestämmelser genom flera på varandra följande avtal om anställning för viss tid. Har en arbetstagare blivit uppsagd i strid mot lagens bestämmelser om uppsägningstid, har han rätt till skadestånd. Reglerna om uppsägningstid inskränker som nämnts inte arbetsgivarens rätt att vidta avskedande på sådana grunder som godtas enligt common law.

I Redundancy Payments Act finns regler om avgångsvederlag vid uppsägning p. g. a. arbetsbrist. Har en arbetstagare med fortlöpande anställning hos arbetsgivaren i minst två år efter 18 års ålder blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, äger arbetstagaren rätt till avgångsersättning från arbetsgivaren. Motsvarande regler gäller för arbetstagare med visstidsanställning, som vid anställningstidens utgång inte får fortsatt anställning. Rätten till avgångsersättning gäller dock inte manlig arbetstagare, som vid uppsägningstidens utgång uppnått 65 års ålder eller kvinnlig arbetstagare, som då uppnått 60 års ålder. Arbetsgivaren kan befria sig från skyldigheten att utge avgångsersättning genom att före uppsägningstidens utgång skriftligen erbjuda arbetstagaren annan anställning hos arbetsgivaren. Avvisar arbetstagaren sådant erbjudande, förlorar han rätten till ersättning om hans vägran bedöms vara oskälig. Rätt till motsvarande ersättning tillkommer i vissa fall även arbetstagare som permitterats eller fått övergå till korttidsarbete. En förutsättning härför är dels att åtgärden varat minst fyra veckor i följd eller omfattat sammanlagt minst sex veckor under en trettonveckorsperiod, dels att arbetstagaren skriftligen hos arbetsgivaren framställer krav på ersättning inom fyra veckor efter utgången av den sista permitteringsvecka som åberopas och samtidigt säger upp anställningsavtalet. Endast om det då framstår som sannolikt, att arbetsgivaren inom fyra veckor kan erbjuda arbetstagaren arbete för en tid av minst tretton veckor, utan att arbetstagaren under denna period behöver permitteras eller övergå till korttidsarbete, undgår arbetsgivaren att utge avgångsvederlag. Det sagda gäller dock endast om arbetsgivaren inom sju dagar efter arbetstagarens krav avvisar detta skriftligen. Avsikten med reglerna om ersättning vid permittering är att förhindra, att arbetsgivare undandrar sig skyldigheten att utge avgångsvederlag vid uppsägning på grund av arbetsbrist genom att använda permittering eller korttidsarbete i sådan utsträckning, att arbetstagaren tvingas själv säga upp sig.

Avgångsvederlagets storlek är i första hand beroende av anställningstidens längd. Anställningstiden räknas i hela års fortlöpande anställning efter fyllda 18 år. Beräkningen görs bakåt i tiden med utgångspunkt från den dag då anställningen upphörde. Fler än 20 anställningsår får dock inte räknas. Anställningstiden indelas i tre åldersperioder, nämligen 18–21 år, 22–40 år och 41–64 år (för kvinnlig arbetstagare 41–59) år. Ersättningen utgör för varje anställningsår i den första perioden en halv veckolön, för varje anställningsår i den andra perioden en veckolön och för varje anställningsår i den tredje perioden en och en halv veckolön. Veckolönen skall i regel anses vara arbetstagarens normala veckolön under den sista anställningsveckan med avdrag för övertidsersättning etc. Den veckolön, enligt vilken ersättningen skall beräknas, får dock inte överstiga 40 pund. Arbetsgivare som enligt lagen är skyldig att utge avgångsersättning får bidrag härtill från en fond som byggts upp av arbetsgivaravgifter. Kan arbetsgivaren inte betala beloppet utgår ersättning från arbetsministeriet sedan arbetstagaren gjort ansökan härom hos arbetsförmedlingen. Redundancy Payments Act innehåller också vissa regler om varsel till arbetsförmedlingen; varsel skall lämnas tre veckor före en driftsinskränkning om minst tio arbetstagare med rätt till avgångsvederlag berörs.

Genom Industrial Training Act 1964 tillskapades för första gången i England särskilda arbetsdomstolar (industrial tribunals). Från att från början ha haft en begränsad behörighet har deras jurisdiktion steg för steg utvidgats genom de nya lagarna på arbetsrättens område. Genom Industrial Relations Act tillskapades också en överdomstol för vissa arbetstvister, bl. a. uppsägningstvister och tvister om föreningsrättskränk-

ning (Industrial Relations Court). Domstolens behörighet är dock inskränkt till den nya lagens tillämpningsområde. En skadeståndstalan i anledning av att arbetsgivare eller arbetstagare inte iakttagit uppsägningstid enligt Contracts of Employment Act skall exempelvis upptagas vid allmän domstol.

3.2.7 Västtyskland

Kännetecknande för den västtyska behandlingen av frågor rörande anställningstryggheten är en omfattande lagreglering. Redan under 1920-talet infördes exempelvis lagstiftning om uppsägningsskydd och om driftsråd, ett slags företagsnämnder. De nu gällande bestämmelserna av intresse återfinns, på det arbetsrättsliga området, i Bürgerliches Gesetzbuch, 1951 års Kündigungsschutzgesetz och den år 1972 reformerade Betriebsverfassungsgesetz samt, på det arbetsmarknadspolitiska området, i Arbeitsförderungsgesetz, Schwerbeschädigtengesetz och Kündigungsschutzgesetz.

3.2.7.1 Uppsägningsskyddet

Reglerna om uppsägningsskyddet i Kündigungsschutzgesetz gäller i princip alla anställda, dock inte arbetstagare under 18 år, ej heller arbetstagare med mindre än sex månaders sammanhängande anställning hos arbetsgivaren. Vidare undantas arbetsgivare, som inte sysselsätter mer än fem anställda.

Enligt lagen krävs det att arbetsgivaren skall kunna visa omständigheter som motiverar en uppsägning. Denna skall, som det heter, vara "socialt rättfärdig". Omständigheterna kan hänföra sig till arbetstagarens person eller utgöra tvingande företagsekonomiska skäl. Det krävs också att de av arbetsgivaren åberopade skälen skall vara "väsentliga". Lagstiftningen är tvingande, men i samband med en uppsägning kan det träffas överenskommelse som bl. a. går ut på att arbetstagaren godtar uppsägningen. Kollektivavtalen innehåller som regel inte några bestämmelser som kompletterar lagstiftningen. I den mån bestämmelser införs i kollektivavtal betraktas de av domstolarna endast som ett uttryck för vad som anses vara sedvänja inom branschen. Varken Kündigungsschutzgesetz eller kollektivavtalen har några egentliga regler om turordning vid arbetsbrist. I Kündigungsschutzgesetz stadgas t. ex. endast, att arbetsgivaren är skyldig att beakta sociala omständigheter vid valet av arbetstagare. Här är det i stället bestämmelserna i Betriebsverfassungsgesetz, som träder i förgrunden. Driftsrådets rekommendationer när det gäller att välja ut de berörda arbetstagarna torde väga tungt i domstolarna. Denna fråga berörs närmare under 3.2.7.4.

När det gäller uppsägningsgrunder såsom sjukdom, nedsatt arbetsförmåga etc. ställs särskilda krav för att uppsägningen skall anses rättfärdig. Arbetstagarens ålder, familjeförhållanden och möjligheter att finna nytt arbete på arbetsmarknaden anses ha stor betydelse. Stundom torde domstolarna fälla rena billighetsavgöranden. I de företag, där det finns driftsråd, beaktas särskilt om arbetsgivaren följt driftsrådets anvisningar (se under 3.2.7.4). En inte lika liberal inställning till arbetstagarparten anses däremot gälla i fråga om oskicklighet, illojalitet, bristande kunskaper i yrket etc. Som regel krävs dock att arbetstagaren handlat uppsåtligt eller vårdslöst. Beträffande misskötsel fordras vanligen att arbetsgivaren först varnat arbetstagaren, men att denne inte tagit rättelse. Som ett särskilt exempel kan nämnas att ett driftsråd kan begära att en arbetsgivare säger upp en arbetstagare som genom ständiga tvister med arbetskamraterna stör förhållandena på arbetsplatsen. Reglerna om uppsägning på grund av tvingande företagsekonomiska skäl tar sikte såväl på av arbetsgivaren beslutade åtgärder som på omständigheter som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Bedömningen skall avse den driftsenhet, inom vilken arbetstagaren är sysselsatt. Uppsägningen anses enligt rättspraxis vara rättfärdigad så snart arbetsgivaren kan visa att han inom överskådlig framtid är tvungen att minska arbetsstyrkan. Det är, enligt ett

uttalande av Bundesarbeitsgericht, inte lagens syfte att arbetsgivaren skall sätta hela företagets existens på spel innan han tillåts verkställa uppsägning. Det anses emellertid, att domstolen kan pröva om beslutet är sakligt motiverat, oförnuftigt, godtyckligt etc. Viktiga begränsningar följer även av bestämmelserna i Betriebsverfassungsgesetz, varom mera under 3.2.7.4.

I Bürgerliches Gesetzbuch finns regler om avskedande med omedelbar verkan. Som grund för avskedande anges bl. a. upprepad vägran att utan godtagbara skäl utföra anvisat arbete, upprepade förseelser trots varning från arbetsledningens sida. Beträffande högre tjänstemän anförs exempelvis som grund för avskedande en allvarlig rubbning av ett erforderligt förtroendeförhållande till arbetsgivaren. En förutsättning för avskedande är, att arbetsgivaren gör bruk av rätten att avskeda inom två veckor från det han fick kännedom om de omständigheter som grundar avskedande.

För vissa arbetstagargrupper finns lagregler om ett särskilt uppsägningsskydd. I likhet med svensk rätt stadgas förbud mot uppsägning med anledning av barnsbörd eller militärtjänstgöring. Likaså förbjuds uppsägningar i föreningsrättskränkande syfte. Ett särskilt skydd gäller för lekmannaledamöter i arbets- och socialdomstolarna liksom för ledamöter i driftsråden. I fråga om handikappade gäller enligt Schwerbeschädigtengesetz att en arbetsgivare måste ha myndighets tillstånd för att säga upp en arbetstagare som i särskild ordning bedömts vara handikappad; arbetstagaren skall p. g. a. krigsskada, olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom ha förlorat minst halva arbetsförmågan. Arbetsgivare är för övrigt enligt tysk rätt skyldig att ha ett visst antal handikappade anställda inom rörelsen men kan, genom att erlägga viss avgift, erhålla befrielse från denna skyldighet. I de större företagen finns en särskild ombudsman för handikappfrågor, som arbetar i nära anslutning till företagshälsovården. Även inom driftsråden finns särskilda kommittéer för handikappfrågor. Några särskilda skyddsregler gäller inte för äldre arbetstagare. Dock gäller ofta för dessa arbetstagare längre uppsägningstider eller förhöjda avgångsersättningar enligt lag eller kollektivavtal. Arbetstagarens ålder beaktas även vid prövningen enligt Kündigungsschutzgesetz om en uppsägning är socialt rättfärdig. Driftsråden skall särskilt bevaka de äldres utsatta ställning. Erfarenheterna visar dock, att skyddet för de äldre arbetstagarna i samband med driftsinskränkningar snarare inriktas på att ge arbetstagare över 60 år en ekonomisk garanti i form av avgångsvederlag eller pension än att bereda arbetstagaren fortsatt anställning.

3.2.7.2 Verkan av obefogade uppsägningar

Skulle en uppsägning förklaras ogiltig innebär detta i princip, att anställningsförhållandet anses bestå. Även om domstolarna således formellt skulle kunna förordna om återgång i arbete, är detta dock sällsynt enligt västtysk rätt. Då det någon gång förekommer rör det sig om större företag. Effekten av en dom på återgång i arbete anses vara att arbetsgivaren är skyldig att bereda arbetstagaren sysselsättning samt ersätta honom för förlorad arbetsförtjänst under mellantiden. Arbetstagaren anses inte skyldig att ta något annat arbete under pågående rättegång, om detta skulle försvåra hans möjligheter att gå tillbaka i den gamla anställningen efter en vunnen process. Det vanligaste är dock att domstolarna i stället dömer ut en ekonomisk gottgörelse till arbetstagaren om uppsägningen inte anses rättfärdig. Detta gäller såväl vid uppsägning av personlig natur som vid uppsägning p. g. a. driftsinskränkningar. Skadeståndet har i lagen begränsats till högst 12 månadslöner. För arbetstagare över 50 år med 15 års anställningstid kan ersättningen höjas till maximalt 15 månadslöner, och vid fyllda 55 år och 20 anställningsår går gränsen vid högst 18 månadslöner, dock ej om arbetstagaren uppnått pensionsåldern, då huvudregeln om högst 12 månadslöner träder in. Vid bedömande av ersättningens storlek skall särskild hänsyn tas till anställningstidens längd

och arbetstagarens ålder. Det är brukligt att även beakta arbetstagarens ekonomiska situation, den beräknade arbetslöshetsperiodens längd etc. Ersättningen avser såväl ekonomisk som ideell skada. Ersättningen är inte förenad med förmånsrätt i konkurs men är fritagen från beskattning. Inte heller sker avdrag för beloppet från den ersättning, som kan utgå från arbetslöshetskassa, försäkringskassa etc.

3.2.7.3 Uppsägningstider

Vad först gäller tjänstemän stadgar lagen en uppsägningstid av minst sex veckor, räknat från utgången av ett kvartal. Genom kollektivavtal kan tiden förkortas, dock inte till mindre än en månad, räknat från månadens slut. Uppsägningstiderna förlängs sedan med tilltagande anställningstid till tre–sex månader vid 5–12 års anställningstid efter fyllda 25 år. Uppsägningstiderna är ömsesidiga. För andra arbetstagare än tjänstemän stadgas en minsta uppsägningstid av två veckor, som förlängs till en–tre månader vid 5–20 års anställningstid efter fyllda 35 år. Genom kollektivavtal kan överenskommelse träffas om längre uppsägningstider, dock sällan på annat sätt än att den minsta uppsägningstiden förlängs så att t. ex. uppsägningstiden blir fyra–sex veckor efter 10 års anställning. För offentligt anställda arbetare gäller längre uppsägningstider, t. ex. tre månaders uppsägningstid efter 10 års anställning. Även beträffande andra arbetstagare än tjänstemän gäller ömsesidiga uppsägningstider. Den lagstadgade uppsägningstiden skall räknas från utgången av ett kvartal.

3.2.7.4 Lagstiftningen om driftsråd

Viktiga begränsningar i uppsägningsrätten stadgas i den Betriebsverfassungsgesetz, som efter en genomgripande revision trädde i kraft i början av år 1972. Lagstiftningen ger driftsråden ett betydande medinflytande i frågor som rör anställningstryggheten. Lagen är tillämplig på företag med mera än fem anställda, men den har enligt uppgift genomförts endast i omkring 20 procent av företagen, företrädesvis de större. På IG-Metall, Västtysklands största fackförbund, menar man att den lämpliga gränsen för införande av Betriebsverfassungsgesetz går vid företag med minst 300 anställda. Driftsrådets storlek varierar med antalet anställda. Vid de stora företagen förekommer det driftsråd med omkring 40 ledamöter, men de är då uppdelade på olika fackutskott, t. ex. för sociala frågor, handikappfrågor etc. Det finns vidare särskilda avdelningsnämnder i de olika driftsenheterna. Både tjänstemän och övriga arbetstagare är företrädda i driftsrådet. Driftsrådsledamöterna arbetar vanligen på heltid i denna sin egenskap med bibehållen lön från företaget. De åtnjuter, som nämnts, ett särskilt uppsägningsskydd. Härjämte bör beröras den arbetstagarrepresentation i styrelse och företagsledning, som förekommer t. ex. i de stora stålverken. Det bör i sammanhanget även påpekas, att arbetstagarrepresentationen inte alltid sker genom företrädare för fackföreningarna. Organisationstillhörigheten är låg i Västtyskland jämfört med svenska förhållanden – ofta lägre än 40 procent. Inte sällan sker därför valet till driftsrådet efter partitillhörighet. Driftsråden företräder även de oorganiserade och de kan verka jämsides med fackföreningarna. Det är exempelvis driftsråden som skall erhålla varsel vid driftsinskränkningar och de sluter t. ex. kollektivavtal om s. k. socialplaner vid friställningar.

Enligt den nya lagstiftningen är varje uppsägning från arbetsgivarens sida utan verkan, om uppsägning skett utan vederbörligt hörande av driftsrådet. Arbetsgivaren är således skyldig att underrätta driftsrådet en vecka i förväg om den tilltänkta uppsägningen och skall ange skälen därtill. Driftsrådet kan sedan – förutom då man inte har någon erinran mot arbetsgivarens åtgärd – antingen uttala betänkligheter mot uppsägningen eller direkt motsätta sig denna. I det förra fallet kan arbetsgivaren trots driftsrådets betänkligheter verkställa uppsägningen, men väcker arbetstagaren sedan talan mot uppsägningen enligt Kündigungsschutz-

gesetz anses driftsrådets betänkligheter väga tungt vid domstolens prövning av om uppsägningen var socialt rättfärdig. Det förhållandet, att driftsrådet inte reagerat mot en uppsägning utesluter inte att den enskilde arbetstagaren begär domstolsprövning av uppsägningens giltighet enligt Kündigungsschutzgesetz. Driftsrådet kan emellertid även direkt motsätta sig en uppsägning på vissa i lagen angivna skäl. Arbetsgivaren kan då inte verkställa uppsägningen annat än om den sedermera godkänns av domstol. De i lagen angivna skälen för att driftsrådet skall kunna underkänna en uppsägning är följande:

1. Arbetsgivaren har, vid valet av arbetstagare som skall sägas upp, inte alls eller i otillräcklig omfattning beaktat sociala synpunkter,
2. uppsägningen strider mot de turordningar som tidigare lagts fast av arbetsgivaren och driftsrådet,
3. arbetstagaren skulle kunna få fortsatt anställning på annan arbetsplats inom verksamheten eller i annan verksamhet inom företaget, eller
4. arbetstagaren skulle kunna beredas fortsatt anställning efter sådan omskolning som skäligen kan krävas av arbetsgivaren.

Ett underkännande från driftsrådets sida medför att uppsägningen kan förklaras strida mot Kündigungsschutzgesetz, även om denna lag i princip godkänner rationaliseringsåtgärder som saklig grund för uppsägning. En arbetstagare kan inte enligt Kündigungsschutzgesetz själv göra gällande, att arbetsgivaren borde kunna omplacera honom i en annan verksamhet, men har driftsrådet motsatt sig uppsägningen på denna grund kan uppsägningen anses ogiltig p. g. a. att den saknade driftsrådets samtycke. Meddelar arbetsgivaren ändock uppsägningen, kan arbetstagaren hos domstol begära att verkställigheten uppskjuts tills tvisten blivit slutligt prövad. Arbetstagaren har då rätt att tills vidare behålla sysselsättningen på oförändrade arbetsvillkor. Det kan också vara så att arbetsgivaren, om driftsrådet vägrat sitt samtycke, begär domstols godkännande av den tilltänkta åtgärden. Domstolen kan då, genom interimistiskt beslut, befria arbetsgivaren från skyldigheten att bereda arbetstagaren fortsatt anställning, dock endast om arbetstagarens talan skulle anses utsiktlös eller om en fortsatt sysselsättning skulle leda till en orimlig ekonomisk belastning av arbetsgivaren eller då driftsrådets vägran varit uppenbarligen obefogad. Avtal kan också träffas om skiljedom i sådana fall där driftsrådet och arbetsgivaren har delade meningar om en uppsägnings giltighet. Driftsrådet skall även höras vid avskedanden. Varseltiden är här tre dagar. Däremot kan driftsrådet inte hindra att ett avskedande går i verkställighet.

Den allmänna uppfattningen är att driftsrådet framför allt är verksamt i omplaceringsfrågor, vid driftsinskränkningar etc. Driftsrådet har till uppgift att främja sysselsättning av äldre och handikappade inom företaget och att trygga dessa arbetstagares situation på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall underrätta och samråda med driftsrådet om alla åtgärder rörande lokaler, tekniska anordningar, arbetsmetoder etc. Driftsrådet har rätt att kräva rimliga åtgärder för arbetets anpassning till arbetskraften och kan påkalla skiljedom härom för den händelse uppgörelse inte kan träffas med företagsledningen. Arbetsgivaren skall även i god tid varsla driftsrådet om sådana ändringar i driften, som kan medföra väsentliga nackdelar för arbetsstyrkan samt överlägga med driftsrådet om de planerade åtgärderna. Som ändring i driften anses inskränkning eller nedläggning, flyttning av driften, fusion eller andra ändringar i fråga om organisation, ändamål eller arbetslokaler samt införande av nya arbets- eller tillverkningsmetoder. Avsikten är att det mellan företaget och driftsrådet sedan träffas avtal om driftsändringen och dess genomförande. Kommer sådant avtal inte till stånd föreskriver lagen medling och, i sista hand, skiljedom under medverkan bl. a. av arbetsmarknadsmyndigheterna. I övrigt deltar inte dessa myndigheter i driftsrådens verksamhet.

3.2.7.5 Socialplaner och annan ekonomisk gottgörelse

Ett väsentligt moment i de förhandlingar, som enligt Betriebsverfassungsgesetz skall föregå en driftsförändring, är den överenskommelse som förutsätts skola ske angående kompensation för de ekonomiska nackdelar som förändringen kan medföra för de berörda arbetstagarna, den s. k. socialplanen. Denna är formellt en överenskommelse av kollektiv natur och den kan som nämnts framtvingas genom skiljedom. Det förekommer även att fackföreningarna sluter kollektivavtal om inkomstgaranti vid driftsförändringar etc., och i det följande redovisas det huvudsakliga innehållet i några vägledande socialplaner eller kollektivavtal i Västtyskland.

Särskilt socialplanerna i samband med driftsförändringar inom järnbruken och den större metallindustrin torde vara av intresse. De innehåller för det mesta garantier för bibehållen arbetsförtjänst omkring ett år efter driftsförändringen. Ersättning utgår ibland även för del av reskostnader till ny arbetsplats liksom för flyttningskostnader m. m. Arbetstagare i omskolning eller arbetstagare utan arbete får visst bidrag från arbetsgivaren utöver de ersättningar som utgår från det allmänna. Det finns socialplaner med betydligt förmånligare regler. Vissa stålverk har regler om att arbetstagare mellan 50 och 59 år överhuvudtaget inte får sägas upp vid driftsförändringar. För äldre arbetstagare gäller antingen regler om förtidspension eller, i vissa fall, garantier för bibehållen inkomst under sex år. Övriga arbetstagare skall få förtur till arbeten inom andra delar av företaget, koncernen etc., och de får garantier för bibehållen arbetsinkomst under 3 år. De olika avgångsvederlagen eller inkomstgarantierna betalas ofta ur särskilt uppbyggda branschfonder. Det bör påpekas, att socialplanerna avser både tjänstemän och övriga arbetstagare inom företaget.

IG-Metall, som intill utgången av år 1972 haft ett kollektivavtal om inkomsttrygghet vid rationaliseringar, har nyligen upprättat ett förslag till standardavtal om socialplan för den större metallindustrin i Ruhrområdet. Avtalsförslaget innehåller regler om bildande av en partitetiskt sammansatt personalkommitté inom företaget. Denna skall bl. a. kunna föreslå planer för nyrekrytering av arbetskraft, återförande av legoarbeten, anställningsstopp, införande av korttidsarbete etc. Man skall också kunna bilda en s. k. personalutjämningsavdelning, som skall ta hand om arbetskraft som tillfälligt inte kan ges några arbetsuppgifter. Sådana arbetstagare skall ha företräde till lämpliga arbeten, som blir lediga inom företaget. Förslaget innehåller också regler angående omplacering, bl. a. garantier för tidigare arbetsinkomst under ett år. Arbetstagare mellan 55 och 59 år får enligt förslaget inte uppsägas vid driftsinskränkningar. Slutar en sådan arbetstagare efter överenskommelse med arbetsgivaren skall han få ett avgångsvederlag, motsvarande minst en årslön. I övrigt föreslås rätt till avgångsbidrag för arbetstagare över 30 år med mer än två års anställningstid enligt följande. Bidraget utgör minst sex procent av den senaste årsinkomsten för varje anställningsår efter fyllda 30 år. Vid fyllda 45 år garanteras arbetstagaren ersättning motsvarande 10 anställningsår (60 procent av årsinkomsten), vid fyllda 50 år motsvarande 15 anställningsår (90 procent av årsinkomsten). Arbetstagare över 60 år föreslås få minst en årsinkomst. Som jämförelse redovisas här även den intill utgången av år 1972 gällande överenskommelsen, som för avgångsvederlag förutsätter att arbetstagaren fyllt 40 år och har minst 10 års anställningstid inom företaget. Avgångsvederlaget varierar sedan med belopp motsvarande 2–9 månadslöner, beroende på arbetstagarens ålder och sammanhängande anställningstid.

Beträffande avgångsvederlag etc. erinras slutligen om reglerna i Kündigungsschutzgesetz om skadestånd vid obefogade uppsägningar, vilka redovisats under 3.2.7.2. Även avgångsvederlag är skattefria, dock endast intill ett belopp motsvarande en årslön.

3.2.7.6 Varsel vid driftsinskränkningar

Arbetsgivare är skyldig att varsla den lokala arbetsmarknadsmyndigheten fyra veckor innan han meddelar uppsägningar som berör ett större antal arbetstagare. Hur många arbetstagare som skall beröras beror på företagets storlek; vanligen skall det röra sig om minst tio procent av arbetsstyrkan. Till varslet skall arbetsgivaren foga driftsrådets ställningstagande till den planerade åtgärden. I och med att varsel meddelats börjar en s. k. spärrfrist på normalt en månad att löpa. Fristen kan dock av myndigheten förlängas till två månader. Under denna frist får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning annat än efter tillstånd av den regionala arbetsmarknadsmyndigheten. Mellantiden är avsedd för olika åtgärder från arbetsmarknadsmyndigheternas sida och för överläggningar mellan myndigheterna och berörda parter. Efter fristens utgång har arbetsgivaren en månad på sig att meddela uppsägning. Väntar han längre måste det ske ett nytt varselförfarande. Härutöver gäller givetvis de regler som förut berörts, t. ex. iakttagande av uppsägningstid, driftsrådets samtycke etc. Uppsägning som sker utan föreskrivet varsel kan ogiltigförklaras av domstol. Bestämmelserna om varsel kompletteras av regler i den arbetsmarknadspolitiska lagstiftningen, Arbeitsförderungsgesetz. Enligt denna lag är arbetsgivare skyldig att till den regionala arbetsmarknadsmyndigheten anmäla väntade driftsförändringar inom den närmaste tolvmånadersperioden vilka kan leda till uppsägningar eller sysselsättningsstörningar, t. ex. permittering eller korttidsarbete.

3.2.7.7 Uppsägningstvisterna

Talan mot en uppsägning skall väckas inom tre veckor efter det att arbetstagaren fick del av uppsägningen. Uppsägningstvister handläggs vid arbetsdomstolarna. Antalet uppsägningstvister i Västtyskland är stort, ca 45 000 i första instans år 1970. Det alldeles övervägande flertalet uppsägningstvister härrör från mindre företag. I företag där driftsråd finns inrättade förekommer ytterst sällan att uppsägningar förs till domstol. Ett slags skiljeförfarande är inbyggt i handläggningen av uppsägningstvister i första instans. Detta skall äga rum senast omkring tre veckor efter det att talan instämdes till domstolen. Lekmannaledamöter deltar i rättsskipningen; ofta utgörs de av ledamöter från driftsråden. Endast i undantagsfall förekommer särskilt tillskapade skiljenämnder. Beträffande rättegångskostnader gäller i huvudsak den regeln, att vardera parten alltid betalar sin kostnad i första instans.

3.2.7.8 Domstolsorganisationen och förfarandet i arbetstvister

Rättsskipningen i arbetstvister – d. v. s. tvister rörande det enskilda anställningsavtalet, kollektivavtalstvister och tvister rörande fackliga stridsåtgärder – handhas av särskilda arbetsdomstolar. Dessa utgörs i första instans av lokala arbetsdomstolar. För närvarande finns det 113 sådana domstolar i Västtyskland. I varje förbundsstat skall finnas minst en arbetsöverdomstol, till vilken talan med vissa begränsningar kan fullföljas från de lokala arbetsdomstolarna i förbundsstaten. Arbetsöverdomstolarna är för närvarande 12 till antalet. För hela förbundsrepubliken finns en högsta arbetsdomstol. Till denna domstol kan talan i vissa fall fullföljas från en arbetsöverdomstol genom revisionsansökan. I undantagsfall kan talan även fullföljas dit direkt från en lokal arbetsdomstol. Arbetsdomstolarna består i samtliga instanser av juristdomare samt lekmannaledamöter, vilka utses efter förslag från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Vissa ytterligare krav uppställs om dessa ledamöters ålder och erfarenhet av arbetsmarknadsfrågor. Arbetsdomstolarna arbetar i de båda lägsta instanserna på avdelningar, bestående av en ordförande och två lekmannaledamöter (en från vardera arbetsgivar- och arbetstagarsidan). I vissa kollektivavtalsmål fördubblas antalet lekmannaledamöter. Om behov därav föreligger kan även särskilda avdelningar upprättas för handläggning av tvister inom vissa

yrken och näringsgrenar samt för vissa grupper av arbetstagare. Även den högsta arbetsdomstolen arbetar på avdelningar med viss saklig fördelning av målen på de olika avdelningarna. Dessa består av ordförande, två juridiska bisittare och två lekmannaledamöter (en arbetsgivare- och en arbetstagarerepresentant). I undantagsfall, då fråga är om vissa formella beslut, är avdelningen beslutför med endast de tre juristdomarna. Då en avdelning i en rättsfråga vill avvika från ett tidigare avgörande eller då det är erforderligt för rättsbildningen eller för främjande av en enhetlig rättstillämpning, skall den högsta arbetsdomstolen döma i en särskild sammansättning, bestående av domstolens president, den till tjänsteåren äldste avdelningsordföranden, fyra andra vid domstolen tjänstgörande juristdomare och två lekmannaledamöter.

De tvister som arbetsdomstolarna har att avgöra utgörs av arbetsrättsliga tvister mellan enskilda personer samt kollektiva tvister. Arbetsdomstolarna är här exklusivt behöriga, och sådan tvist får ej väckas vid allmän domstol ens om den förs i samband med en annan tvist som denna äger upptaga. Arbetsdomstolarna äger vidare behörighet att i samband med en anställningstvist upptaga även andra tvistefrågor än rent arbetsrättsliga, t. ex. frågor om olycksfall i arbete eller om arbetstagares uppfinningar. I lagen sker en uppräkning av de olika tvister som arbetsdomstolarna i enlighet med vad nu sagts äger upptaga. Denna uppräkning är avsedd att vara uttömmande, och parterna kan ej komma överens om att hänföra andra tvister än de uppräknade till arbetsdomstol. Behörigheten prövas av arbetsdomstolarna ex officio i första instans men i övriga instanser endast efter invändning av part. För arbetsdomstolarnas behörighet att upptaga tvister mellan enskilda personer är arbetsgivare- och arbetstagarebegreppen av avgörande betydelse, eftersom endast tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras rättsinnehavare kommer i fråga i detta sammanhang. Statstjänstemän anses t. ex. inte i denna sin egenskap vara arbetstagare enligt västtysk rätt. Till de tvister som det nu är fråga om hör för det första tvister som grundar sig på det enskilda anställningsavtalet eller som avser huruvida detta består eller inte. Här kommer t. ex. i fråga talan om utfående av lön, beviljande av ledighet, utfärdande av betyg, utgivande av skadestånd. Till tvister om anställningsavtal räknas även tvister om de förhandlingar som förts om anställningsförhållandets ingående, t. ex. tvister rörande en utfästelse att ingå ett anställningsavtal, om ersättning för kostnader som uppstått på grund av att ett avtal ej kommit till stånd eller om efterföljande verkningar av anställningsförhållandet, t. ex. tvister på grund av konkurrensklausuler, pensionsanspråk o. s. v. Slutligen äger arbetsdomstolarna även uppta vissa tvister mellan arbetstagare inbördes, t. ex. krav som en arbetstagare har mot en arbetskamrat på grund av skador som denne vållat i arbetet. De kollektiva tvister som arbetsdomstolarna har att uppta utgörs av tvister om kollektivavtal samt tvister mellan parter som är behöriga att sluta kollektivavtal eller mellan en sådan part och en tredje person angående otillåtna stridsåtgärder eller föreningsrättskränkningar. En enskild arbetsgivare eller arbetstagare kan således väcka talan vid arbetsdomstol mot en organisation som har behörighet att sluta kollektivavtal.

Förmågan att vara part vid arbetsdomstol följer allmänna processrättsliga regler. Däremot avviker reglerna om de processuella företrädarna vid arbetsdomstolarna från de regler som gäller vid allmänna domstolar. Sålunda råder i princip advokatförbud vid de lokala arbetsdomstolarna, vid vilka parterna endast får biträdas av förbundsfunktionärer. Vid arbetsöverdomstolarna måste parterna – i likhet med vad som gäller vid hovrätterna – däremot företrädas av ombud. Såsom sådana får både advokater och förbundsfunktionärer uppträda. Vid den högsta arbetsdomstolen gäller ett absolut advokattvång. Vissa avvikelser har vidare skett från de allmänna reglerna om domstolsförfarandet för att främja större snabbhet, enkelhet och omedelbarhet i rättegången och för att gynna förlikningar och ett mindre kostsamt

förfarande. I de båda första instanserna skall dom meddelas omedelbart, såvida ej särskilda omständigheter gör detta omöjligt, och inte i något fall senare än tre dagar efter det att förhandlingarna avslutades. Innan ett mål företas till förhandling skall, såsom nämnts, ett särskilt förlikningsförfarande äga rum inför avdelningsordföranden. Om förlikning ej kommer till stånd skall de fortsatta förhandlingarna ske i omedelbar anslutning till förlikningssammanträdet. Därvid inkallas hela avdelningen utom i vissa särskilda fall, då ordföranden äger rätt att ensam avgöra målet. När förhandling äger rum i målet skall parterna vara personligen tillstädes. I de båda högsta instanserna är rätten att åberopa nya rättsfakta eller att förebringa ny bevisning starkt begränsad. Vad slutligen gäller rättegångskostnaderna har för den lägsta instansen föreskrivits, att vinnande part ej har rätt till ersättning för tidspillan eller för ombudsarvode utan i huvudsak endast för nödiga reskostnader.

För vissa slags tvister, t. ex. tvister mellan ett driftsråd och en arbetsgivare eller tvister rörande frågan om ett avtal utgör ett kollektivavtal eller ej, gäller i stället för det rättegångsförfarande som nu beskrivits ett särskilt förfarande vid arbetsdomstolarna, vilket benämns Beschlussverfahren. I tvister mellan arbetsgivare och driftsråd förekommer även skiljeförfarande.

Talan mot en dom som meddelats av en lokal arbetsdomstol kan föras till en arbetsöverdomstol genom vad, om tvisteföremålets värde överstiger 300 mark (f. n. motsvarande omkring 450 kronor) eller om den lokala arbetsdomstolen särskilt medgivit att sådan talan får föras på grund av tvistens betydelse, vilket skall anges i domen. Vadetiden uppgår till två veckor, och efter ytterligare två veckor måste grunderna för vadetalan ha angivits. En dom som meddelats av en arbetsöverdomstol kan inom en månad överklagas genom revision till den högsta arbetsdomstolen, antingen om tvisteföremålets värde överstiger 6 000 mark (f. n. motsvarande 9 000 kronor) eller om arbetsöverdomstolen tillåtit att domen på grund av tvistens natur får överklagas eller om domen avviker från ett tidigare prejudikat av närmare angivet slag. I vissa sällsynta fall får en dom som meddelats av en lokal arbetsdomstol överklagas direkt till den högsta arbetsdomstolen, nämligen om det är fråga om en kollektiv tvist och dessutom antingen förbundsrepublikens arbetsminister förklarat att det i allmänhetens intresse är nödvändigt att tvisten avgörs omedelbart av den högsta arbetsdomstolen eller tvisteföremålets värde överstiger 6 000 mark och motparten har samtyckt till att tvisten prövas direkt av den högsta arbetsdomstolen.

Bestämmelserna om rättegången i arbetstvister är i princip tvingande och kan ej sättas ur kraft genom avtal om skiljeförfarande. Skiljeförfarande kan dock ske mellan kollektivavtalsparter beträffande tvister om kollektivavtal. Vidare är skiljeförfarande tillåtet beträffande anställningstvister för vissa arbetstagarkategorier – nämligen yrkesutövare såsom konstnärer, artister etc. samt vissa arbetstagare inom sjöfarten.

3.3 *Utomeuropeiska förhållanden*

3.3.1 Amerikas Förenta Stater

Någon allmän lagstiftning om anställningsskydd finns inte i USA, utan rättsbildningen på detta område har skett genom common law, kollektivavtal samt avgöranden i rättslig ordning (främst skiljedom).

I princip råder fri uppsägningsrätt. Arbetsgivares rätt att säga upp ett anställningsavtal är emellertid i många fall inskränkt genom kollektivavtal, enligt vilka för uppsägning krävs att giltig anledning (just cause) föreligger. Såsom sådan anledning har i praxis ofta godtagits bl. a. olovlig utevaro, onykterhet i tjänsten, ordervägran, brott eller illojala förfaranden mot arbetsgivaren samt inkompetens eller fysisk oförmåga att utföra ett arbete. Vidare gäller enligt Civil Rights Act, som antogs år 1964, förbud att säga upp en arbetstagare av diskriminerande skäl. Enligt Age Discrimination in Employment Act, som trädde i kraft år 1968, får arbetsgivare

inte säga upp en arbetstagare på grund av hög ålder. Sker uppsägning i strid mot dessa författningar, kan arbetstagaren av domstol återinsättas i arbetet med eller utan ersättning för förlorad arbetsförtjänst under den tid han varit utan arbete.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist utgår vissa ekonomiska bidrag till dem som friställs. Storleken av dessa bidrag är beroende av den ställning som arbetstagaren haft i företaget eller av anställningstidens längd. Skyldigheten att utge dylika bidrag gäller inte vid händelser som har karaktär av force majeure.

De flesta kollektivavtal innehåller senioritetsklausuler, enligt vilka anställningstryggheten blir starkare ju längre anställningen varat. Bl. a. innebär dessa klausuler en företrädesrätt till anställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid nyanställning. Denna företrädesrätt grundas emellertid inte alltid enbart på anställningstiden, utan arbetstagarnas kvalifikationer har ofta en viss betydelse. Företrädesrätten kan gälla över hela företaget men är ibland begränsad till en viss avdelning eller inom en speciell yrkeskategori. För att komma i åtnjutande av företrädesrätten gäller i regel en viss kvalifikationstid.

I vissa kollektivavtal föreskrivs skyldighet för arbetsgivare att varsla fackföreningen om driftsinskränkningar, vanligen en–tre månader i förväg, samt i vissa fall även att träda i förhandling med fackföreningen innan beslut om inskränkning fattas. Även beträffande uppsägningar på grund av enskild arbetstagares förhållande skall i regel varsel lämnas till fackföreningen ett visst antal dagar i förväg.

Några särskilda domstolar för avgörande av arbetsrättsliga tvister finns inte. Så gott som alla kollektivavtal innehåller bestämmelser om hur tvister som grundas på avtalen skall handläggas. I regel föreskrivs att tvisten först skall bli föremål för förhandlingar på olika plan mellan arbetsgivaren och berörda organisationer samt att tvisten, om den inte biläggs vid dessa förhandlingar, skall avgöras genom skiljedom.

3.3.2 Australien

Lagstiftning om anställningsskydd saknas i Australien. Rättskällorna på detta område utgörs i stället av common law, kollektivavtal samt avgöranden av särskilda skiljedomstolar.

Rätten att säga upp ett anställningsavtal är inskränkt endast såtillvida, som uppsägning inte får ske i föreningsrättskränkande syfte eller på grund av någon omständighet som ligger utanför anställningsförhållandet. Däremot får avskedande tillgripas endast på vissa grunder såsom slarv, uppsåtlig eller oursäktlig ineffektivitet, arbetsvägran, oärlighet samt frånvaro utan giltig anledning. Om en arbetstagare avskedas utan att en godtagbar grund föreligger, kan arbetsgivaren förpliktas att återta arbetstagaren i arbetet.

De uppsägningstider som kollektivavtalen innehåller är vanligen beroende av anställningsformen; för veckoanställda gäller en ömsesidig uppsägningstid av en vecka, medan timanställda oftast kan sägas upp med endast en timmes varsel. Om någon uppsägningstid inte gäller på grund av kollektivavtal, anses arbetsgivaren skyldig iaktta en skälig uppsägningstid. Denna bestäms efter den anställdes ställning i företaget; ju högre ställningen är desto längre är i regel uppsägningstiden. Dessutom innehåller de flesta kollektivavtal regler om avgångsersättning vid friställningar på grund av arbetsbrist.

I en av samväldesregeringen utfärdad "Order of Discharge for Commonwealth employees" har arbetsgivarna rekommenderats att vid friställningar beakta arbetstagarnas ålder, försörjningsbörda och anställningstid. I princip har arbetsgivarna dock rätt att ensidigt bestämma vilka arbetstagare som vid uppsägning skall lämna företaget. Samväldesregeringen har även rekommenderat arbetsgivare i privat verksamhet att underrätta arbetsmarknadsmyndigheterna innan större förändringar i arbetsstyrkan äger rum. I någon delstat finns även lagstiftning härom.

Enligt Commonwealth Conciliation and Arbitration Act skall uppkomna mellanstatliga arbetsrättsliga tvister handläggas vid särskilt

inrättade skiljedomstolar, där man först försöker förlika parterna och om detta misslyckas avgör tvisten genom skiljedom. Liknande reglering gäller även i varje delstat. Detta gäller inte bara för kollektiva tvister utan även för individuella tvister, om dessa har något samband med en kollektiv tvist. Rent individuella tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare avgörs dock vid de allmänna domstolarna.

3.3.3 Canada

Den kanadensiska arbetsrätten visar i sina grunddrag stark släktskap med arbetsrätten i USA. Federal lagstiftning om anställningsavtalet saknas. Med några få undantag saknas också på delstatsnivå sådan lagstiftning. Reglerna hämtas i stället från den allmänna civilrätten (common law) men framför allt från kollektivavtalen, vilka – såsom också sker i USA – vanligen sluts på företagsnivå. Kollektivavtalens innehåll överensstämmer för övrigt i det närmaste helt med motsvarande kollektivavtal i USA (se under 3.3.1). Sålunda innehåller flertalet kollektivavtal exempelvis regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Enligt åtskilliga kollektivavtal är arbetsgivaren skyldig att utge avgångsvederlag i samband med sådana uppsägningar.

För Canadas del saknas författningsbestämmelser med krav på saklig grund för uppsägning eller avskedande. Däremot regleras skyldigheten att iaktta uppsägningstid i sex av de tio delstaterna genom lagbestämmelser. I de fyra övriga delstaterna gäller enligt common law, att arbetstagaren vid uppsägning har rätt att åtnjuta skälig uppsägningstid. Detta gäller dock inte om arbetstagaren är anställd för bestämd tid, i vilket fall avtalet upphör utan uppsägning vid anställningstidens utgång. Uppsägningstidens längd är beroende av vilken ställning arbetstagaren har samt vilket lönesystem som tillämpas. Lagarna i staterna Manitoba och Newfoundland har på så sätt gjort uppsägningstidens längd beroende av lönesystemet, att uppsägningstiden skall motsvara löneperiodens längd om arbetstagaren får lön en gång i månaden eller oftare. Är löneperioden längre än en månad skall i stället iakttas en skälig uppsägningstid. Lagens föreskrifter kan ersättas av kollektivavtal eller sedvänja vid företaget. I det sist nämnda fallet krävs dock att arbetstagaren minst en månad i förväg underrättas om vilka uppsägningstider som tillämpas inom företaget. I staterna Saskatchewan och Nova Scotia gäller en veckas uppsägningstid efter tre månaders anställning. Enligt lagen i Nova Scotia kan parterna genom skriftligt avtal överenskomma om andra uppsägningstider. I staten Quebec är uppsägningstiden en vecka vid uppsägning av veckoavlönad arbetstagare, två veckor vid uppsägning av månadsavlönad arbetstagare och en månad vid uppsägning av arbetstagare med årsanställning. I staten Ontario gäller efter tre månaders anställning att arbetsgivaren är skyldig att iaktta en uppsägningstid av en vecka om arbetstagarens anställningstid är kortare än 2 år, två veckor om anställningstiden är 2–5 år, fyra veckor om anställningstiden är 5–10 år, och åtta veckor om anställningstiden är längre än 10 år. Beror uppsägningen på misskötsel behöver arbetsgivaren inte iaktta någon uppsägningstid.

Enligt lagstiftningen i staterna Quebec och Ontario är en arbetsgivare, som avser att säga upp eller permittera ett större antal arbetstagare, skyldig att lämna varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna viss tid i förväg. Varseltiderna varierar mellan 2–4 månader beroende på om uppsägningen eller permitteringen omfattar högst 100, högst 300 eller fler än 300 arbetstagare. Varselreglerna gäller inte vid friställningar, som har sin grund i att en viss säsong är slut eller som är av tillfällig eller kortvarig karaktär.

Talan i anledning av underlåtenhet att iaktta de i det föregående redovisade uppsägnings- eller varseltiderna skall väckas vid de allmänna domstolarna. De flesta kollektivavtal innehåller dessutom bestämmelser om hur tvister skall lösas. I Canada är, liksom i USA, skiljedom det vanligaste förfarandet.

3.3.4 Japan

I den japanska författningen föreskrivs att löner, arbetstid, vila och andra arbetsvillkor skall regleras genom lag. I överensstämmelse med dessa föreskrifter infördes år 1947 en lag om anställningsförhållanden (Labor Standards Law). Lagen innehåller regler om bl. a. anställningsavtalet, löner, arbetstid, semester, arbetarskydd och yrkesutbildning. Bestämmelserna i lagen utgör minimivillkor och lagen förutsätter att arbetsmarknadens parter genom avtal skall överenskomma om bättre villkor än lagens.

Enligt lagen får en arbetstagare inte sägas upp under tid då han undergår behandling för sjukdom eller skada som han ådragit sig i arbetet eller under 30 dager därefter. Detsamma gäller i fråga om kvinnlig arbetstagare under tiden sex veckor före och sex veckor efter barnsbörd, under vilken tid hon har rätt att vara ledig från arbetet, samt under 30 dagar efter sådan ledighet.

Vid uppsägning är arbetsgivaren skyldig att iaktta en uppsägningstid av minst 30 dagar.

För handläggning av flertalet arbetstvister, bl. a. uppsägningstvister, finns skiljedomstolar, som består av ett lika antal representanter för arbetsgivare, arbetstagare och det allmänna.

3.4 *Internationella organisationer*

3.4.1 Den europeiska ekonomiska gemenskapen (EEC)

I det pågående arbetet inom EEC-kommissionen att åstadkomma underlag för en gemensam sysselsättningspolitik utarbetades år 1971 en sammanställning av de regler, som gällde inom varje enskilt medlemsland för uppsägning av arbetstagare. Sammanställningen utvisar, att reglerna i de då sex medlemsländerna skiljer sig åt avsevärt såväl i fråga om den tekniska utformningen som beträffande det materiella innehållet. En annan skillnad är att uppsägningsfrågorna i vissa medlemsländer främst regleras genom lagstiftning medan det i andra medlemsländer företrädesvis rör sig om en kollektivavtalsreglering.

Vad först gäller de enskilda uppsägningsfallen konstateras, att det i exempelvis Italien, Tyskland och Nederländerna finns lagstiftning om begränsning av uppsägningsrätten, medan förekommande inskränkningar i andra länder i stället följer av kollektivavtal eller rättspraxis. I vissa fall preciseras grunderna för uppsägning eller avskedande i lagtext eller kollektivavtal, men uppräkningen anses inte fullständig. Beträffande uppsägningens form fordras i Belgien, Frankrike och Italien ett skriftligt uppsägningsbesked. I Frankrike krävs att beskedet översänds med rekommenderat brev. I Italien är arbetsgivaren skyldig att ange grunden för uppsägningen i uppsägningsbeskedet. Den franska bestämmelsen har endast karaktären av bevisregel; i Italien är skriftlig form en förutsättning för inträdet av de preskriptionsregler som gäller för talan mot uppsägning. Uppsägningstiderna varierar kraftigt från land till land. Stora skillnader gäller också mellan tjänstemän och arbetare utom i Nederländerna, där det gäller enhetliga regler. Ett gemensamt drag är att uppsägningstiden utsträcks med hänsyn till arbetstagarens ålder och anställningstidens längd. För arbetare varierar uppsägningstiderna som regel mellan en vecka och sex månader. För tjänstemän gäller uppsägningstider, varierande mellan en månad och två år; särskilt enligt belgisk rätt förekommer långa uppsägningstider. Det konstateras i sammanställningen, att uppsägningstiderna ofta är omkring sex gånger längre för tjänstemän än för arbetare. I samtliga länder förutsätts att arbetstagarnas organisationer informeras och att det sker ett samråd i uppsägningsfall. I flera av länderna har arbetsmarknadsmyndigheterna tillagts en motsvarande uppgift. I Frankrike och Nederländerna skall uppsägningar i vissa fall godkännas av myndigheten, men myndigheternas engagemang anges i praktiken vara huvudsakligen formellt. I Italien fungerar den regionala arbetsmarknadsmyndigheten som en förlikningsinstans i uppsäg-

ningstvister.

Vad härefter angår uppsägningar vid driftsinskränkning etc. har de sex medlemsländerna olika regler om när en uppsägning skall anses vara av "kollektiv natur". I vissa länder gäller bestämmelserna endast för företag, som sysselsätter minst ett visst antal arbetstagare (vanligen 10–20 arbetstagare). För att uppsägningar skall betraktas som kollektiva fordras vidare i vissa länder att ett visst minimiantal arbetstagare skall vara berörda (i Tyskland omkring 10 procent och i Belgien 25 procent av de anställda). Det angivna minimiantalet uppsägningar skall hänföra sig till en viss tidsrymd (t. ex. i Tyskland fyra veckor). Organisationernas eller företagsnämndernas medverkan spelar generellt en större roll då det är fråga om uppsägningar p. g. a. arbetsbrist än i enskilda uppsägningsfall. Reglerna, som till övervägande del återfinns i kollektivavtal, avser främst information och samråd. Ett markant undantag utgörs av de tyska företag, som tillämpar medbestämmanderätt för arbetstagarna då det gäller att verkställa uppsägning. Offentlig myndighets medverkan krävs i de flesta medlemsländerna. Reglerna varierar alltifrån skyldighet för arbetsgivarna att informera vederbörande myndighet till, t. ex. i Nederländerna, en skyldighet för arbetsgivaren att inhämta tillstånd till uppsägning. I vissa länder, t. ex. Tyskland, föreskrivs att det skall föreligga en viss frist mellan myndighetens tillstånd och tidpunkten då uppsägningarna verkställs. I några länder har myndigheterna rätt att påkalla framflyttande av tidpunkten för driftsinskränkningens genomförande med omkring en månad. I fråga om avgångsvederlag uppvisar medlemsländerna regler av varierande innebörd och omfattning. I Frankrike kan vissa arbetstagare erhålla antingen två månaders uppsägningstid med full lön eller en månads uppsägning jämte en särskild gottgörelse. I Italien utgår lön under 180 dagar med 2/3 av de tidigare anställningsförmånerna för den händelse arbetstagaren inte får nytt arbete. I Nederländerna och Västtyskland finns s. k. rationaliseringsavtal med stundtals långtgående sociala åtaganden av arbetsgivarparten, dock endast inom ett begränsat antal branscher. I Belgien finns lagstiftning om avgångsvederlag, vilket beräknas med utgångspunkt från anställningstidens längd men med ett tillägg för antalet tjänsteår efter fyllda 45 år. Regler om företrädesrätt till återanställning efter friställning återfinns mestadels i kollektivavtal i den mån de överhuvudtaget förekommer.

I anslutning till den sålunda presenterade sammanställningen från år 1971 lade kommissionen fram vissa preliminära förslag till en gemensam politik, vilken dock i betydande utsträckning grundade sig på regler, som redan förekom i ett eller flera medlemsländer. Exempelvis hänvisas till den tyska lagen som förbjuder uppsägning som inte är "socialt rättfärdig" eller till reglerna i Italien och Nederländerna rörande oberättigade avskedanden. Kommissionen anser det vara ett minimikrav att arbetsgivaren alltid motiverar – skriftligen eller i eljest fastställd form – orsaken till en uppsägning. Uppsägningstidens längd anser kommissionen i intet fall böra understiga sex veckor. Uppsägningstiden bör sedan öka med åldern och bestämmas exempelvis till minst tre månader vid 40 år och minst 6 månader vid 50 år. Härtill bör läggas en ytterligare tid, som bestäms med hänsyn till anställningstidens längd. Någon åtskillnad mellan arbetare och tjänstemän är icke försvarbar, anser kommissionen. Ett särskilt skydd mot uppsägningar bör enligt kommissionen gälla dels för äldre arbetstagare och handikappade, dels för fackliga funktionärer eller andra representanter för arbetstagarna. När det gäller kollektiva uppsägningar föreslår kommissionen vissa minimiregler för företag av olika storlek. Man understryker också vikten av samarbete med arbetstagarnas organisationer och med berörda myndigheter.

I en under 1972 publicerad slutlig version av kommissionens rapport har dessa uttalanden i viss utsträckning mildrats. Exempelvis har inställningen till kvarstående skillnader mellan tjänstemän och arbetare uppmjukats. I 1971 års version utdömdes sådana skillna-

der helt och hållet, under det att man nu endast anser det böra undersökas vilka skillnader som kan vara motiverade. Man gör samtidigt det uttalandet, att reglerna om uppsägningstidens längd minskar i betydelse efter hand som en lämplig ekonomisk gottgörelse finns tillgänglig och tillgången på nya arbeten är tillfredställande. Beträffande avgångsvederlag och liknande hjälpformer konkretiserar man sig något mer än tidigare genom att framföra tanken på fonder för avgångsvederlag. Man betonar, att någon uniform lösning för hela gemenskapen inte är möjlig på denna punkt. Som en nyhet upptas tanken att avsätta viss andel arbeten för äldre och handikappade. Detta förfaringssätt tycks dock av rapportens formulering att döma ej förekomma inom gemenskapen utan endast i vissa andra länder. Vidare påpekas att den fria rörligheten för arbetskraften inom gemenskapen nödvändiggör ett närmande av reglerna för kollektiva uppsägningar.

Kommissionen avger härefter ett förslag till direktiv om harmonisering av reglerna om kollektiva uppsägningar inom gemenskapen. Förslaget innebär att varje friställning av minst 10 arbetstagare skall varslas till vederbörande myndighet senast en månad före åtgärdens ikraftträdande. En redogörelse skall lämnas för åtgärdens motiv, antalet berörda arbetstagare och inom vilken period friställningarna skall träda i kraft. Under varseltiden skall myndigheten undersöka vilka möjligheter som finns att lösa uppkomna problem. Myndigheten skall även kunna begära uppskov med åtgärdens genomförande under en månad. Myndigheten skall vidare ha rätt att hindra ett genomförande om de uppgivna motiven befinns vara osanna. Om friställningen berör minst 50 arbetstagare skall arbetsgivaren före varslet inleda överläggningar med arbetstagarnas representanter i syfte att nå en överenskommelse om åtgärdens genomförande. Bland de frågor som därvid skall behandlas är möjligheterna att undvika eller reducera friställningarna, vilka turordningar som skall tillämpas, möjligheten att skaffa andra arbeten, avgångsersättningar, företrädesrätt till återanställning samt tidsplanen för genomförandet. Om enighet ej uppnås skall endera parten kunna begära medling av vederbörande myndighet.

Det är ännu omöjligt att uttala sig om medlemsländernas intresse för en harmonisering av reglerna för uppsägningar. Intresset hänger bl. a. samman med utvecklingen i stort av frågan om en gemensam sysselsättningspolitik. I november 1972 sammanträdde ministerrådet (socialministrarna) för att behandla frågor rörande bl. a. kollektiva uppsägningar. Även de tre nytillträdande medlemsländerna gavs tillfälle att framlägga sin syn på de behandlade frågorna. Avsikten med ministerrådsmötet var bl. a. att rådet skulle fatta beslut om principerna för ett gemenskapsinitiativ om harmonisering av uppsägningsreglerna. Det visade sig emellertid att alltför många frågor kvarstod olösta. Det inom kommissionen utarbetade förslaget utsändes därför endast till diskussion i parlamentet och i ekonomiska och sociala kommittén. Inte heller från de nytillträdande staternas sida togs någon ställning till kommissionens förslag. Oenigheten gällde framför allt formen för ett initiativ. Majoriteten inom den permanenta sysselsättningskommittén – det organ, som håller på att utarbeta en gemensam sysselsättningspolitik – hade varit för ett bindande direktiv under det att arbetsgivarna och vissa regeringar föredragit den mera försiktiga formen av en rekommendation till medlemsstaterna. En öppen fråga var vidare arbetsmarknadsmyndigheternas roll i sammanhanget. Härutöver bör nämnas att arbetet på ett socialt handlingsprogram inom gemenskapen avses skola vara klart i och med utgången av år 1973. Härvid skall bl. a. uppmärksammas kvinnornas och de äldre arbetstagarnas problem på arbetsmarknaden. Vidare torde även komma att beröras frågan om särskilda projekt beträffande handikappade. Även de nytillträdande medlemsländerna har godkänt proceduren för utarbetande av detta program, vilket bl. a. förutsätter medverkan av arbetsmarknadens parter.

3.4.2 Den internationella arbetsorganisationen (ILO)

Genom sin anslutning till Förenta Nationerna är Sverige medlem av den internationella arbetsorganisationen (ILO). Organisationen avger förslag till internationella konventioner i arbetsmarknadsfrågor, avsedda att ratificeras av organisationens medlemmar, eller rekommendationer, vilka skall övervägas vid exempelvis lagstiftning men saknar den bindande karaktär, som tillkommer en ratificerad konvention. Rapport avges till den internationella arbetsbyrån angående medlemsländernas lagstiftning, rättspraxis etc. i frågor som avses med de av organisationen antagna konventionerna eller rekommendationerna.

Vid den internationella arbetskonferensens sammanträde år 1963 antogs en rekommendation (nr 119) angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Rekommendationen har i Sverige blivit föremål för vederbörlig behandling (prop. 1964:14 och 2LU 1964:63). Rekommendationen är uppdelad på två huvudavsnitt, av vilka det förra anger vissa allmänna tillämpningsnormer och det senare innehåller kompletterande bestämmelser angående driftsinskränkningars genomförande.

Huvudprincipen i rekommendationen är att uppsägning inte bör ske utan att det föreligger ett giltigt skäl, som sammanhänger med arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsyn till arbetets behöriga gång. Som exempel på skäl som inte skall anses såsom giltiga anger texten:

a) medlemskap i facklig sammanslutning eller deltagande i facklig verksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden;

b) den omständigheten att någon ämnar uppträda, uppträder eller har uppträtt såsom ombud för arbetstagarna;

c) den omständigheten att någon i god tro ingivit klagomål eller deltagit i rättsligt förfarande mot en arbetsgivare med påstående om lagöverträdelse;

d) ras, hudfärg, kön, civilstånd, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung.

Rekommendationen stadgar att en arbetstagare, som anser sig ha blivit obehörigen uppsagd, skall ha rätt att inom rimlig tid överklaga uppsägningsbeslutet inför ett organ som upprättats enligt bestämmelser i kollektivavtal eller inför en opartisk instans såsom domstol, skiljedomare, skiljenämnd eller liknande organ. Det sagda innebär dock inte, att besvärsinstansen skall ha rätt att bestämma storleken av företagets arbetsstyrka. Finner besvärsinstansen att uppsägningen var ogrundad, skall den kunna föreskriva att vederbörande arbetstagare – såvida han ej återinsätts i arbete med rätt att i förekommande fall uppbära innehållen lön – skall erhålla antingen ett lämpligt skadestånd eller annan form av ersättning.

Arbetstagare som blir föremål för uppsägning bör vidare åtnjuta skälig uppsägningstid eller skälig ekonomisk gottgörelse. Det anges vidare att en arbetstagare som blivit uppsagd bör tillförsäkras någon form av skydd mot inkomstbortfall; sådant skydd kan t. ex. bestå av arbetslöshetsförsäkring eller annan form av social trygghet eller avgångsvederlag. Under uppsägningstiden bör arbetstagaren, i den utsträckning som är möjlig, ha rätt till ledighet utan löneavdrag för att söka annan anställning. Han har också rätt att utfå ett av arbetsgivaren utfärdat intyg, vilket endast får innehålla uppgift om de tidpunkter då arbetstagaren tillträdde och slutade sin anställning samt om arten av de arbetsuppgifter med vilka han varit sysselsatt. Däremot får intyget inte innehålla något för arbetstagaren ofördelaktigt.

I händelse av allvarlig misskötsel, kan uppsägning få ske utan uppsägningstid eller uppsägningslön. Även avgångsvederlag eller liknande förmåner kan dras in. Sådana åtgärder får dock ske endast om det är förenligt med god sed och de vidtas inom rimlig tid. Innan beslut om avskedande på grund av allvarlig misskötsel slutgiltigt träder i kraft, bör arbetstagaren få tillfälle att utan dröjsmål förklara sig.

Frågan huruvida en arbetsgivare bör samråda med arbetstagarnas representanter innan beslut fattas i enskilda uppsägningsfall bör enligt rekommendationen lösas i enlighet med nationell praxis och vad som är lämpligt med beaktande av förhållandena i varje enskilt land.

Beträffande driftsinskränkningar stadgas, att arbetsgivaren snarast bör ta upp samråd med arbetstagarnas representanter rörande alla med inskränkningen sammanhängande frågor, såsom åtgärder för att begränsa inskränkningen, begränsning av övertid, utbildning och omskolning, överflyttningar mellan olika avdelningar, spridning av uppsägningar över en viss tidsrymd, åtgärder för att nedbringa verkningarna för berörda arbetstagare samt urvalet av de arbetstagare som skall drabbas av minskningen. Sådant urval bör ske i enlighet med noga bestämda kriterier, vilka om möjligt bör fastställas i förväg med vederbörligt hänsynstagande till såväl företagets som arbetstagarnas intressen; därjämte bör sådan arbetstagare ges företräde till återanställning, när arbetsgivaren på nytt anställer arbetskraft. Vid urvalet arbetstagarna emellan bör beaktas dels behovet av att säkerställa företagets effektiva drift, dels den enskilde arbetstagarens förmåga, erfarenhet, skicklighet och yrkesmässiga kvalifikationer, anställningstidens längd, ålder, familjeförhållanden eller varje annat kriterium som finnes lämpligt med hänsyn till de särskilda förhållandena i varje enskilt land.

I instrumentet uttalas vidare att alla berörda parter bör på lämpligt sätt vidtaga positiva åtgärder för att i möjligaste mån avvärja eller begränsa en driftsinskränkning utan att företagets effektiva drift därigenom lider avbräck. Arbetsmarknadsmyndigheterna eller andra lämpliga organ bör till fullo utnyttjas för att i största möjliga utsträckning säkerställa att berörda arbetstagare utan dröjsmål erhåller annat arbete. Om en tilltänkt minskning av arbetstyrkan är av sådan omfattning att den kan få avsevärda återverkningar på arbetsmarknadssituationen inom ett visst område eller inom en viss gren av näringslivet, bör arbetsgivaren underrätta vederbörande myndigheter innan åtgärden genomförs.

Rekommendationen äger tillämpning på alla grenar av näringslivet och på alla kategorier av arbetstagare. Från rekommendationens tillämpningsområde kan emellertid undantas arbetstagare som anställts för bestämd tid eller för en bestämd arbetsuppgift, då på grund av arbetets natur anställningsförhållandet icke kan vara av obestämd varaktighet, arbetstagare som fullgör en prövotid, såframt denna bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet, arbetstagare som anställts tillfälligt för en kortare period samt tjänstemän i den statliga förvaltningen, dock endast i den omfattning som konstitutionella föreskrifter utesluter dem från tillämpningen av en eller flera av bestämmelserna i rekommendationen.

Vad slutligen beträffar reglerna för rekommendationens genomförande stadgas, att rekommendationen kan bringas i tillämpning genom nationell lagstiftning, kollektivavtal, interna reglementen och föreskrifter inom företagen, skiljedom eller beslut av dömande myndighet eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis och som kan anses lämpligt med beaktande av förhållandena i varje enskilt land. Under år 1973 kommer frågan om rekommendationens genomförande i de olika medlemsländerna att göras till föremål för en särskild undersökning inom den internationella arbetsbyrån.

Vid den internationella arbetskonferensen år 1971 antogs vidare dels en konvention (nr 135) dels en rekommendation (nr 143) angående arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget. Instrumenten blev i Sverige föremål för vederbörlig behandling (prop. 1972:10, SoU 1972:6).

Konventionen, som i fråga om anställningsskyddet endast innehåller ett allmänt stadgande om att arbetstagarnas representanter måste effektivt skyddas mot åtgärder som skulle kunna lända dem till skada, däri inbegripet avskedande, har godtagits av statsmakterna.

Rekommendationen upprepar huvudpunkterna i konventionen och lämnar dess-

utom mera detaljerade anvisningar. Den avser såväl arbetstagarrepresentanternas skydd i anställningen som olika åtgärder för att underlätta deras verksamhet. I fråga om anställningsskyddet tar rekommendationen sikte inte endast på fackliga företrädare utan även på andra av arbetstagarna valda ombud liksom på arbetstagare, som upphört att vara representanter för de anställda.

Arbetstagarnas representanter bör således åtnjuta ett effektivt skydd mot alla åtgärder som skulle kunna lända dem till skada, däri inbegripet avskedande, på grund av deras ställning eller verksamhet. En förutsättning är dock att de fullgör sina uppgifter i enlighet med gällande lagstiftning, kollektivavtal etc. De skäl som kan grunda uppsägning av dessa arbetstagarrepresentanter bör enligt rekommendationen noggrant definieras. Vidare bör inskrivas krav på samråd med något slags oavhängigt organ innan en uppsägning av en sådan arbetstagare blir slutgiltig och tillskapas en särskild besvärsprocedur för prövning av uppsägningens giltighet. Om en uppsägning finnes oberättigad bör arbetstagaren återanställas och få ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Vidare bör arbetstagarrepresentanter ha företrädesrätt till fortsatt anställning vid personalinskränkningar. Rekommendationen innehåller även regler om rätt för arbetstagarrepresentanter att efter avslutat uppdrag återgå i sin tidigare anställning med bibehållen anciennitet.

I fråga om rekommendationens innehåll konstateras i propositionen, att rekommendationen inte i alla delar överensstämmer med de principer som tillämpas i Sverige. En hänvisning sker till den överenskommelse som år 1969 träffats mellan SAF och LO om klubbordförandes ställning varjämte det uttalas, att det bör ankomma på arbetsmarknadens parter att avgöra i vilken utsträckning de önskar följa rekommendationens anvisningar. Kungl. Maj:ts förslag, att rekommendationen därför inte bör f. n. föranleda någon åtgärd från statsmakternas sida, godtages av riksdagen med vissa uttalanden, vilka dock inte avser anställningsskyddet.

4 Historisk översikt

4.1 *Inledande anmärkningar*

Anställningsavtalet var i äldre tid reglerat i författning. För främst lantarbetare och hembiträden reglerades anställningsavtalet av vid olika tider gällande legostadgor. Den sista legostadgan utfärdades år 1833 och upphävdes först år 1926. För arbetstagare inom handel och hantverk gällde länge särskilda hall-, bergs- och skråordningar. Dessa ersattes väsentligen av 1846 års fabriks- och hantverksordning, som i sin tur år 1864 avlöstes av den år 1968 upphävda förordningen angående utvidgad näringsfrihet. Näringsfrihetsförordningen reglerade i endast obetydlig utsträckning anställningsförhållandet och hänvisade i övrigt till legostadgan. Formellt ägde näringsfrihetsförordningen tillämpning också på arbetstagare inom den framväxande industrin. Legostadgan och näringsfrihetsförordningen gällde emellertid endast om anställningsavtalet träffats i vissa former. Industriarbetarnas avtal ingicks vanligen formlöst, varför författningsbestämmelserna inte blev tillämpliga. Redan omkring sekelskiftet hade legostadgan och näringsfrihetsförordningen förlorat sin betydelse för industriarbetarnas avtal och ersatts av det s. k. fria tjänsteavtalet.

Enligt legostadgan var anställningsavtalet ett fast personligt förhållande mellan husbonde och tjänare. Avtalet skulle som regel gälla för ett tjänsteår. Husbonden förfogade helt över den anställdes arbetskraft men hade samtidigt skyldighet att sköta och vårda denne vid sjukdom och i viss utsträckning även vid ålderdom. Legostadgan hade ett starkt inslag av offentlig reglering och byggde på den allmänna skyldigheten att visa laga försvar, dvs. att ha ordnat arbete, en skyldighet som upphörde först år 1885. Dessutom utgick legostadgan från den i fattigvårdslagstiftningen föreskrivna skyldigheten för husbonde att ansvara för försörjning av sina anställda samt deras hustrur och hemmavarande minderåriga barn, vilken skyldighet gällde fram till tillkomsten av 1918 års fattigvårdslag.

Industriarbetarnas anställningsavtal ingicks formlöst och angav inte någon tjänstetid. Arbetsgivaren betalade endast för de timmar då arbete utfördes. Vid brist på arbete eller vid sjukdom stod arbetaren utan ersättning. Inte heller hade arbetsgivaren något ansvar för äldre arbetares försörjning.

Under förra hälften av 1900-talet togs åtskilliga initiativ för att få till stånd en allmän lagstiftning om anställningsavtalet. År 1900 avgavs förslag till lag om tjänsteavtal mellan husbönder och tjänare, avsedd att tillämpas på jordbrukets fast städjade arbetare. År 1901 framlades förslag till lag om vissa arbetsavtal. Detta förslag skulle täcka det område på vilket näringsfrihetsförordningen var tillämplig men även omfatta skiftande grupper av arbetstagare med fria anställningsavtal. Propositioner med förslag till lag om arbetsavtal framlades vid såväl 1910

som 1911 års riksdag, men någon lagstiftning kom inte till stånd. År 1935 framlades på nytt förslag till lag om arbetsavtal, denna gång omfattande såväl privattjänstemän som kroppsarbetare. Detta förslag blev inte föremål för proposition. Frågan om en allmän lagstiftning om tjänsteavtalet har därefter inte varit aktuell.

Lagstiftningen har i stället inriktats på partiella reformer. Genom reformer åren 1938, 1945, 1951 och 1963 infördes och utvidgades sålunda rätten till semester. Genom 1919 års lag om arbetstidens begränsning fastslogs principen om åtta timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka för industrin och denna närstående verksamhetsområden. För vissa andra arbetstagargrupper såsom lantarbetare, anställda inom detaljhandeln och hotell- och restauranganställda genomfördes successivt en liknande reglering genom särskilda lagar under åren 1936–1948. Genom allmänna arbetstidslagen (1970:103) genomfördes en för de flesta verksamhetsområden enhetlig reglering av arbetstiden samt en förkortning av denna till 40 timmar i veckan. I olika etapper har lagstiftningen om arbetarskydd och socialförsäkring byggts ut med början redan år 1889 beträffande arbetarskyddet och 1901 i fråga om socialförsäkringen. Andra partiella reformer har avsett vissa detaljfrågor som aktualiserats i olika sammanhang. Exempel härpå utgör lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värmpliktstjänstgöring m. m., lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m., vilken ersatt en tidigare lag från 1939, lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar och lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt.

För vissa särskilda arbetstagarkategorier har en mera allmän reglering av anställningsavtalet skett genom lagstiftning. För sjöfolket fanns sålunda bestämmelser redan i 1864 och 1891 års sjölagar. Därifrån överflyttades de till 1922 års sjömanslag, som ersatts av den ännu gällande sjömanslagen (1952:530). Sjömanslagen, som f. n. dock är föremål för en omfattande revision, ger en i det närmaste fullständig reglering av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. För hembiträden genomfördes en liknande reglering genom hembiträdeslagen (1944:461). Denna lag har sedermera ersatts av lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete. Bestämmelser med betydelse för tjänsteavtalet infördes även i fråga om handelsresande i lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande och beträffande statstjänstemän i statstjänstemannalagen (1965:274). För arbetstagare, som uppnått 45 års ålder, tillkom genom lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare särskilda regler om bl. a. uppsägningstid och viss företrädesrätt till arbete. I övrigt har rättsbildningen kring anställningsavtalet skett framför allt genom överenskommelser mellan parterna på arbetsmarknaden samt dessutom genom rättspraxis.

4.2 *Uppsägningsrätten*

Det i legostadgan reglerade anställningsavtalet upphörde vid avtalstidens utgång endast om det sades upp av endera parten viss tid i förväg. Eftersom sådan uppsägning inte syftade till annat än att bringa avtalet till upphörande då den för anställningen bestämda tiden gått till ända, behövde något skäl inte anföras för uppsägningen. Däremot fick avtalet inte sägas upp i förtid annat än i vissa angivna fall. Om husbonden lät vräka ett tjänstehjon utan laga skäl ådrog han sig skadeståndsskyldighet. I ett fall förelåg förbud att säga upp ett tjänstehjon från anställningen, även om anställningstiden gått till ända, nämligen när tjänstehjonet varit i husbondens tjänst oavbrutet från sitt trettionde år till sin ålderdom. Husbonden skulle dra försorg om sådant berömvärt tjänstehjon till dess död.

Enligt en ursprungligen allmänt omfattad mening kunde däremot det fria anställningsavtalet när som helst sägas upp av båda parterna utan att skäl behövde anges för uppsägningen. I och med att denna anställningsform började tränga ut det tidsbundna

avtalet uppstod därför för arbetstagarna ett behov av ökad trygghet i anställningen. Detta behov tillgodosågs emellertid inte av de vid 1900-talets början framlagda lagförslagen. De innehöll nämligen inte någon inskränkning i rätten att säga upp ett anställningsavtal. Däremot innehöll förslagen exempelvis regler om att uppsägning av tidsbestämda tjänsteavtal skulle kunna ske i förtid vid kontraktsbrott.

I syfte att skydda arbetstagarna mot obefogade uppsägningar sökte de framväxande fackföreningarna få in bestämmelser i kollektivavtalen av innehåll, att fackföreningsmedlemmar skulle få företrädesrätt till arbete (organisationsklausuler) eller att det vid minskad arbetstillgång skulle tillämpas en turordning, så att den sist anställde skulle sägas upp först (turordningsklausuler). Dessa strävanden mötte emellertid motstånd från arbetsgivarnas sida. År 1905 antog Svenska arbetsgivareföreningen i sina stadgar en paragraf (§ 23, vilken numera överförts till § 32), som bl. a. innebar att föreningens delägare (de enskilda arbetsgivarna) ovillkorligen skulle i varje kollektivavtal ta in en bestämmelse om att arbetsgivaren ägde fritt anta och avskeda arbetstagare. Genom den s. k. decemberkompromissen år 1906 accepterade landsorganisationen, sedan SAF hotat med lockout, att en bestämmelse med detta innehåll togs in i kollektivavtalen. Arbetsgivare utanför SAF träffade däremot inte sällan kollektivavtal som på olika sätt begränsade uppsägningsrätten.

Även om det fria tjänsteavtalet sålunda tillät flertalet arbetsgivare att säga upp arbetstagare utan skäl, var det på arbetsmarknaden brukligt att arbetsgivarna vid uppsägning redovisade skälen härför (se Geijer, Rätten till arbetsplatsen, TCO:s skriftserie nr 6, 1956, s. 19). Efter hand synes även den uppfattningen ha trängt igenom bland arbetsgivarna, att man i praktiken skulle ta hänsyn till arbetstagarsidans principiella uppfattning om vissa uppsägningskäl såsom "giltiga", andra såsom godtyckliga eller illojala (Undén, Från arbetsdomstolens praxis, 1932, s. 29).

Denna utveckling mot ett närmande mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om uppsägningsrätten bröts emellertid i viss mån genom arbetsdomstolens dom 1932 nr 100 (Schmidt, Kring tjänsteavtalets rättskällor, Minnesskrift utgiven av Juridiska fakulteten i Stockholm, 1957, s. 213). Domstolen fastslog där såsom en rättsgrundsats, att anställningsavtal som slutits för obestämd tid kunde på ömse sidor uppsägas till upphörande utan anförande av skäl, om inte kollektivavtal innehöll bestämmelser som inskränkte denna rätt eller uppsägning skett för ett syfte som stred mot lag eller goda seder. Avgörandet följdes av senare domar (1933 nr 159 och 1936 nr 121); enligt dessa skulle, om i ett kollektivavtal inte upptagits några regler om inskränkning i arbetsgivares rätt att fritt avskeda arbetare, denna arbetsgivarens rätt gälla oförändrad även om den inte uttryckligen bekräftats i avtalet. Arbetsdomstolen har i senare avgöranden (1963 nr 18 och 1967 nr 17) bekräftat uppfattningen att några förändringar inte inträffat i det principiella rättsläget.

Inte heller i 1935 års lagförslag inskränktes arbetsgivares rätt att fritt säga upp tjänsteavtal, som löpte tills vidare. Förslaget innehöll i fråga om uppsägningsrätten endast vissa regler om uppsägning i förtid av tidsbestämda avtal främst med anledning av vissa kontraktsbrott från motpartens sida men även vid exempelvis arbetstagarens sjukdom och arbetsgivarens konkurs.

Sedan principen om den fria uppsägningsrätten år 1932 fastslagits av arbetsdomstolen, har emellertid utrymmet för dess tillämpning undan för undan inskränkts genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter samt även genom lagstiftning. För stora arbetstagargrupper tillkom ett visst skydd mot obefogade uppsägningar genom 1938 års huvudavtal mellan SAF och LO. Arbetsgivaren blev skyldig att uppge skälet för en uppsägning. Uppsägningar kunde vidare bli föremål för centrala och lokala förhandlingar och på begäran av vederbörande fackförbundsstyrelse tas upp till undersökning i en central nämnd – arbetsmarknads-

nämnden – bestående av representanter för såväl arbetsgivar- som arbetstagarsidan. Nämndens beslut skulle dock inte vara bindande för parterna utan hade endast karaktären av en rekommendation. Liknande huvudavtal träffades därefter mellan SAF och industritjänstemännens organisationer (Industritjänstemannaförbundet år 1957 och Arbetsledareförbundet år 1959). År 1964 förstärktes skyddet mot obefogade uppsägningar ytterligare genom ändringar i huvudavtalen. Uppsägning på grund av enskild arbetstagares förhållande skulle i fortsättningen få ske endast om det fanns saklig grund för uppsägningen. Arbetsmarknadsnämnden (tjänstemarknadsnämnden, arbetsledarnämnden) fick behörighet att pröva sådana uppsägningar såsom skiljenämnd samt möjlighet att tilldöma arbetstagare, som blivit uppsagd utan saklig grund, skadestånd. I fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist lämnades dock den tidigare ordningen i huvudsak orubbad. År 1965 träffades ett huvudavtal av motsvarande innehåll också mellan SAF och Handelstjänstemannaförbundet. Liknande avtalsreglering till skydd mot obefogade uppsägningar följde också för arbetstagare anställda hos flertalet arbetsgivare utanför SAF, kommunanställda arbetstagare, arbetstagare i de statliga bolagen och arbetare anställda i statlig förvaltning. För tjänstemän vid de statliga bolagen träffades i maj 1972 ett trygghetsavtal, vilket uppställer regler som närmast får karaktären av uppsägningsförbud när det gäller arbetsgivarens möjligheter att på grund av arbetsbrist säga upp vissa äldre tjänstemän med lång anställningstid.

I fråga om innehavare av ordinarie statstjänst stadgades redan i 1809 års regeringsform förbud mot uppsägning från arbetsgivarens sida. Reglerna om uppsägningsförbud överfördes sedermera – utom när det gäller domare – till statstjänstemannalagen (1965:274). Statstjänstemannalagen innehåller dessutom regler om uppsägning av andra än ordinarie befattningshavare. Dessa kan sägas upp endast i vissa närmare angivna fall (30 §). Genom kungörelsen (1971:940) om tjänstemannaställning för arbetstagare hos staten fördes flertalet arbetare i statlig tjänst in under statstjänstemannalagens regler, bl. a. reglerna om objektiva förutsättningar för uppsägning.

Utanför det offentliga tjänstemannaområdet har lagstiftningen i huvudsak stannat vid uppsägningsförbud i vissa fall. Förbud infördes i lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt mot uppsägningar i föreningsrättskränkande syfte. Även de i det föregående nämnda lagarna (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. och (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. har regler om uppsägningsförbud. Enligt arbetarskyddslagen (1949:1) gäller förbud mot uppsägning av arbetstagare på grund av dennes egenskap av eller verksamhet som skyddsombud. I fråga om det närmare innehållet i dessa uppsägningsregler hänvisas till redogörelsen under 5.3.1.

4.3 *Grunder för uppsägning och avskedande*

Enligt legostadgan fick uppsägning ske endast under viss tid av året. Vid rättidig uppsägning upphörde avtalet vid avtalstidens utgång. Eljest förlängdes avtalet för ett nytt tjänsteår på oförändrade villkor. Såsom nämnts i det föregående fanns i princip inga begränsningar i rätten att säga upp avtalet. Tjänstehjon som troget och väl tjänat hos husbonden från sitt trettionde år till sin ålderdom fick dock som nämnts inte sägas upp. Uppsägning i förtid kunde ske om tjänstehjonet var "försumligt, gensträvigt eller i sin levnad oordentligt" och inte lät sig "med godo rättas" eller var "otroget eller till åtagen tjänst oskickligt.

Lagförslagen från 1900–1901, 1910–1911 och 1935 utgick från parternas fria uppsägningsrätt och reglerade därför endast förutsättningarna för avskedande och uppsägning i förtid av tidsbestämda avtal. Avskedandegrunderna utgjordes främst av olika kontraktsbrott, exempelvis misshandel av arbetsgivaren, uppsåtlig skadegörelse, uppen-

bar oskicklighet eller dom på fängelsestraff. I dessa fall skulle avtalet upphöra omedelbart. Vid sidan härav reglerades även några andra fall, som ansågs innefatta giltigt skäl för avtalsförhållandets upplösning i förtid. Arbetstagarens långvariga sjukdom berättigade enligt de tidigaste lagförslagen arbetsgivaren att häva avtalet och enligt 1935 års förslag båda parter att säga upp avtalet med iakttagande av viss uppsägningstid. Härutöver innehöll några av lagförslagen bestämmelser om uppsägning i förtid i vissa andra fall. Då arbetsgivaren försattes i konkurs föreslogs sålunda att såväl konkursförvaltningen som arbetstagaren skulle ha rätt att säga upp avtalet med viss uppsägningstid. Om naturhändelser eller vissa andra därmed jämförliga tilldragelser ägde rum skulle enligt 1910 och 1911 års propositioner arbetsgivaren få häva avtalet och enligt 1935 års förslag båda parterna vara berättigade att säga upp avtalet med viss uppsägningstid. Även arbetstagaren föreslogs kunna frånträda avtalet före avtalstidens utgång med iakttagande av viss uppsägningstid, om det var av väsentlig betydelse för honom. Därjämte föreslogs parterna (enligt 1935 års förslag endast arbetstagaren) få möjlighet att frigöra sig från långvariga avtal i förtid utan att behöva ange någon särskild orsak. Enligt 1900 års förslag skulle jämväl arbetsgivarens död och byte av arbetsgivare utgöra grund för en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med viss uppsägningstid. I 1935 års förslag föreskrevs att permittering under vissa förhållande skulle berättiga arbetstagaren att säga upp avtalet i förtid.

Bestämmelser om grunder för uppsägning och avskedande upptogs också i de särskilda författningar som tillkom för vissa yrkesgrupper, nämligen lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande, sjömanslagen (1952:530), som ersatt 1922 års lag i samma ämne, lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete, som ersatt hembiträdeslagen (1944:461), statstjänstemannalagen (1965:274) och stadgan (1965: 602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. Med undantag för 1965 års tjänstemannalagstiftning bygger även dessa lagar på principen om parternas fria uppsägningsrätt och de reglerar därför huvudsakligen avskedande vid grövre kontraktsbrott. Även lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare innehåller en reglering av förutsättningarna för att en arbetsgivare inte behöver iaktta uppsägningstid. Beträffande den närmare innebörden av dessa bestämmelser hänvisas till framställningen under 5.3.2.1.

Såsom nämnts i det föregående kunde fackföreningarna i kollektivavtal med arbetsgivare utanför SAF få in bestämmelser som på olika sätt begränsade arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Sådana inskränkningar fick ibland formen av turordnings- eller organisationsklausuler men inte sällan angavs att uppsägning fick ske endast vid arbetsbrist eller då arbetstagaren misskött arbetet. I fråga om kollektivavtalsbestämmelserna hänvisas till framställningen under 5.3.2.2.

4.4 *Uppsägningstid*

Det i legostadgan reglerade tjänsteavtalet var såsom förut nämnts tidsbundet, och för dess upphörande vid avtalstidens utgång krävdes att uppsägning skedde senast två månader före anställningstidens utgång. Bestämmelserna om uppsägning var av tvingande natur och lika för båda parter.

Beträffande det fria tjänsteavtalet inom industrin rådde den meningen, att avtalet i brist på uttrycklig överenskommelse om uppsägningstid kunde upplösas när som helst av vardera parten. Enligt en av kommerskollegium 1910 avgiven redogörelse överkollektivavtalen i Sverige saknade vid denna tid kollektivavtalen bestämmelser om uppsägningstid för närmare två tredjedelar av hela antalet kollektivanställda arbetare (se prop. 1911:43 s. 13 f).

I 1900 års lagförslag, som avsåg i stort sett samma avtalstyp som reglerades i legostadgan, upptogs dispositiva bestämmelser om uppsägning av tjänsteavtal. Vissa avtal lämnades dock utanför regleringen, t. ex. avtal som slutits för bestämd tid, understigande en månad. Om uppsägning inte skedde, skulle enligt förslaget avtalet anses förlängt på de

villkor, som förut varit avtalade. Uppsägningstiden skulle uppgå till två månader, om tjänstetiden utgjorde minst ett halvt år, och eljest till en månad. I 1901 års lagförslag upptogs inga andra tvingande regler om uppsägning än ett förbud mot att i avtalet bestämma olika uppsägningstid för arbetsgivaren och arbetstagaren eller att endast för endera parten göra förbehåll om uppsägningstid. Detsamma gällde i fråga om 1910 och 1911 års propositioner. Beträffande avtal som slutits för bestämd tid innehöll lagförslagen den dispositiva bestämmelsen att avtalet skulle upphöra att gälla vid utgången av den avtalade anställningstiden, även om uppsägning inte skedde. För tillsvidareavtalen föreslogs däremot i 1901 och 1910 års lagförslag att sådant avtal skulle, om annat inte överenskommits, upphöra först viss tid efter uppsägning. Uppsägningstiden föreslogs i 1901 års förslag uppgå till fjorton dagar, som förklarades motsvara gängse praxis. I 1910 års förslag däremot var uppsägningstiden endast sju dagar. Bestämmelsen om uppsägningstid uteslöts emellertid i 1911 års förslag.

Efter hand blev det allt vanligare att uppsägningstid stipulerades. Redan i 1914 års lag om kommission, handelsagentur och handelsresande intogs en alltjämt gällande bestämmelse om uppsägningstid, när handelsresandes tjänsteavtal upphör. I 1922 års sjömanslag stadgades viss uppsägningstid, som bestämdes olika allt efter vederbörandes tjänsteställning. Enligt en i SOU 1935:18 återgiven undersökning av anställningsförhållandena under åren 1932 och 1933 för i enskild tjänst anställda arbetstagare samt uttalanden rörande kollektivavtal för kroppsarbetare och därmed likställda synes vid denna tid något mer än hälften av den senare arbetstagargruppen och omkring två tredjedelar av övriga privatanställda arbetstagare ha haft rätt till viss uppsägningstid. Uppsägningstiden för kollektivanställda kroppsarbetare och därmed likställda uppgick till 6–14 dagar. Övriga privatanställda arbetstagare åtnjöt vanligen en uppsägningstid av 1–3 månader. Även i rättspraxis kunde man vid denna tid spåra en bestämd tendens att anse arbetstagare – i varje fall när det inte var fråga om kroppsarbetare – berättigad till uppsägning, varvid uppsägningstidens längd gjordes beroende av anställningens art och tidslängd (se SOU 1935:18 s. 50 samt NJA 1922 s. 328 och 1928 s. 188).

Enligt 1935 års lagförslag skulle tjänsteavtal som ingåtts för bestämd tid upphöra att gälla då den överenskomna tiden gått till ända. I fråga om tillsvidareavtal föreskrevs däremot skyldighet att iaktta viss uppsägningstid. Denna föreskrift gjordes tvingande gentemot arbetsgivaren. Arbetstagarna däremot skulle kunna förbehålla sig rätt att frånträda anställningen omedelbart efter tillsägelse och träffa avtal om förmånligare uppsägningstider än lagförslaget innehöll. Vidare skulle, om sådana förmånligare uppsägningstider rådde på grund av sedvänja, dessa i stället gälla. I övrigt skulle avvikelse från de tvingande bestämmelserna om uppsägningstid kunna ske endast genom kollektivavtal. Från bestämmelserna om uppsägningstid gjordes undantag för anställningar av tillfällig beskaffenhet, för anställningar på prov samt för s. k. bisysslor. Beträffande uppsägningstidens längd vid uppsägning från arbetsgivarens sida utgick lagförslaget från de på arbetsmarknaden rådande förhållandena och innehöll därför bestämmelser om uppsägningstider för olika arbetstagargrupper, varierande mellan en vecka och två månader. Uppsägningstiderna skulle vidare successivt förlängas allt efter den tid som arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren.

Efter denna tidpunkt har kollektivavtalsbestämmelser om uppsägningstid vunnit allt större utbredning. Av yttranden som avgivits av socialstyrelsen och kommerskollegium i rättsfallet NJA 1948 s. 799 framgår t. ex. att kollektivavtalen på de flesta områden vid denna tid innehöll bestämmelser angående uppsägningstid om minst en vecka samt att denna uppsägningstid, vilken så gott som undantagslöst gällde ömsesidigt, var tillämplig så snart det inte gällde rent tillfälliga anställningar eller särskild överenskommelse om uppsägningstiden ej träffats. På tjänste-

mannasidan hade införts regler om betydligt längre uppsägningstider. I samband med 1964 års ändringar i huvudavtalet mellan SAF och LO beslutade parterna att rekommendera förbunden att i kollektivavtalen införa regler om en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar för arbetstagare, som varit anställda 9 månader. Genom lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare erhöll arbetstagare över 45 år en uppsägningstid varierande mellan två och sex månader beroende på åldern. Genom det i det föregående omnämnda trygghetsavtalet för tjänstemän vid de statliga bolagen erhöll i juni 1972 vissa äldre arbetstagare uppsägningstider, som med mellan två och sex månader överstiger den vanliga uppsägningstiden, dvs. en sammanlagd uppsägningstid på i vissa fall ända upp till tolv månader, vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Beträffande den närmare innebörden av gällande regler om uppsägningstid hänvisas till framställningen under 5.3.5.2.

4.5 *Permittering*

I och med att det tidsbestämda avtalet enligt legostadgan och näringsfrihetsförordningen avlöstes av det fria tjänsteavtalet torde förutsättningar också ha skapats för arbetsgivaren att vid tillfällig arbetsbrist sända hem arbetstagare utan att anställningen uppsades. Enligt 1901 års lagförslag skulle det emellertid inte inverka på rätten till lön om arbetstagare med tidlön faktiskt inte sysselsattes i det företag där han var anställd, om han blott stod till arbetsgivarens förfogande. Enligt 1910 och 1911 års förslag skulle samma regel gälla, dock endast om annat inte gällde på grund av sedvänja. Redan omkring 1910 förekom ett faktiskt permitteringsförfarande (se prop. 1911:43 s. 108 ff). Först omkring mitten av 1920-talet synes dock permittering mera allmänt ha kommit i bruk som ett alternativ till uppsägning i vissa fall. Enligt en inom SAF år 1934 utförd undersökning angående bl. a. permitteringsbruket i början av 1930-talet praktiserades permitteringsförfarandet vid denna tid i avsevärd omfattning. Sålunda var exempelvis vid järnbruken permittering en normal företeelse vid produktionsnedgångar. Däremot användes permitteringsförfarandet i regel inte inom exempelvis verkstadsindustrin och bryggeribranschen.

I 1935 års lagförslag definierades permittering som en överenskommelse, enligt vilken arbetsgivaren fritogs från skyldigheten att utge lön medan arbetstagaren fritogs från skyldigheten att utföra arbete (SOU 1935:18 s. 170 f). För att arbetsgivaren skulle befrias från skyldigheten att utge lön fordrades enligt förslaget att en överenskommelse träffades mellan parterna. Arbetstagarens underlåtenhet att inom skälig tid göra erinran mot ett besked om permittering skulle emellertid enligt förslaget kunna tolkas som ett godkännande av åtgärden.

I domen 1936 nr 24 och andra domar (1946 nr 15, 1955 nr 37, 1958 nr 4 och 1960 nr 31) gav arbetsdomstolen uttryck för principen att en arbetsgivare, när lönen beräknades för timme, i princip inte var skyldig att betala lön för större antal timmar än arbete faktiskt utförts samt att kollektivavtal, som saknade bestämmelser om rätten att permittera, slutits under förutsättning att åtminstone timavlönade arbetare vid arbetsbrist kunde permitteras utan lön.

Genom huvudavtalet 1938 och avtalet om företagsnämnder 1946 infördes regler om varsel och samråd före permittering samt bestämmelser om turordning vid permittering. År 1964 träffades mellan SAF och LO en efter vissa justeringar alltjämt gällande överenskommelse om permitteringslön. I ett mindre antal kollektivavtal har under senare år införts andra bestämmelser om permittering (se nedan under 5.4.6). Genom lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare infördes förbud för arbetsgivare att utan lön permittera arbetstagare mer än 14 dagar i följd eller 30 dagar under ett kalenderår. Förbudet avser dock endast arbetstagare över 45 år.

4.6 *Reformkrav*

Under de senaste femton åren har vid ett flertal tillfällen väckts motioner i riksdagen om utredning rörande frågan om ett lagstadgat skydd mot obefogade uppsägningar. Vid 1968 och 1969 års riksdagar har motioner även väckts om lagstiftning angående viss obligatorisk uppsägningstid samt tryggare anställningsförhållanden för äldre och handikappade arbetstagare. Motionerna har avslagits av riksdagen under motivering att dessa frågor i första hand borde lösas avtalsvägen och inte genom lagstiftning (se 2LU 1957: 25, 1962:22, 1963:23, 1964:63, 1968:67, 1969:14). Motioner i dessa frågor har väckts i riksdagen även efter utredningens tillkomst (se InU 1971:18 och 25 samt 1972:21).

5 Gällande rätt

5.1 *Lagars och kollektivavtals tillämpningsområden*

5.1.1 Författningsbestämmelser

Vissa arbetsrättsliga lagar innehåller undantag från tillämpningsområdet för olika arbetstagargrupper. I lagen (1963:114) om semester görs sålunda undantag för arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj eller som avlönas uteslutande genom andel i vinst. Undantagna från rätten till semester – men inte från rätten att uppbära semesterlön – är också arbetstagare, som utför arbete i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. Statstjänstemannalagen (1965:274) undantar statsrådets ledamöter, riksdagens ombudsmän och innehavare av prästerlig tjänst. Från den allmänna arbetstidslagens (1970:103) tillämpningsområde undantas dels arbete som utförs i arbetstagarens hem eller eljest under sådana förhållanden, att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat, dels arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller eljest av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende, dels arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj, dels arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll, dels slutligen skeppstjänst. Lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete gör undantag för arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj. Från tillämpningsområdet för lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare undantas arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj eller som avlönas uteslutande genom andel i vinst. Vidare undantas i denna lag arbetstagare som har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller som omfattas av sjömanslagen (1952:530) eller lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete. Slutligen innehåller nämnda lag också ett undantag för arbetstagare, vars anställning begränsats till viss tid eller visst arbete.

Vid årsskiftet 1971/72 erhöll huvuddelen av de i statlig tjänst anställda arbetarna ställning som tjänsteman. Huvudregeln – att arbetstagare hos staten i fortsättningen skall anställas som tjänsteman – är inskriven i kungörelsen (1971:940) om tjänstemannaställning för arbetstagare hos staten, vilken trädde i kraft den 1 januari 1972. Från dessa bestämmelser har emellertid undantagits arbetstagare som sysselsätts i beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp samt arbetstagare som är lokalanställd utom riket ävensom däcks- och intendenturpersonal samt motormän på statens fiskeriundersökningsfartyg.

5.1.2 Kollektivavtalsbestämmelser

5.1.2.1 Inledning

Flertalet kollektivavtal innehåller bestämmelser som på olika sätt begränsar avtalets tillämpningsområde. Till en början är ett kollektivavtal normalt endast tillämpligt vid medlemsföretag hos vederbörande arbetsgivareförbund. I allmänhet innebär detta att avtalets bestämmelser begränsats till en viss bransch. För vissa kollektivavtal är tillämpningsområdet ännu snävare på grund av att avtalsparten på arbetsgivaresidan är ett enskilt företag; detta gäller exempelvis beträffande de kollektivavtal som antagits för statliga bolag anslutna till Statsföretagens Förhandlingsorganisation (SFO). Organisationsstrukturen på arbetstagarsidan kan också dra en gräns för avtalets tillämpningsområde; avgörande för detta område är sålunda exempelvis om arbetstagaren är tjänsteman eller inte, vilken organisation han tillhör etc. Enligt vissa avtal är tillämpningsområdet begränsat till heltidsanställda arbetstagare, medan ett särskilt avtal gäller för deltidsanställda. Vissa avtal innehåller ytterligare allmänna begränsningar av tillämpningsområdet. Avtalen för industritjänstemän och tjänstemän inom handeln stadgar exempelvis undantag för tjänstemän, som är yngre än 18 år eller som har anställning utgörande bisyssla. Vidare undantas i dessa avtal, under de första sex månaderna av anställningen, tjänstemän som anställts som vikarier eller tillfälligt för vissa uppdrag eller på prov. De flesta avtal saknar emellertid dylika begränsningar. Däremot kan det förekomma att tillämpningsområdet för vissa särskilda bestämmelser, exempelvis lön eller uppsägningstid, begränsats genom kvalifikationsregler (krav på viss ålder, yrkesutbildning, yrkeserfarenhet eller anställningstid).

När det gäller sådana bestämmelser i kollektivavtalen som är avsedda att ge arbetstagarna viss trygghet i anställningen, t. ex. turordningsregler och bestämmelser om uppsägningstider, begränsas tillämpningsområdet vanligen genom krav på viss ålder och anställningstid. Inte sällan undantas från tillämpningsområdet också skilda typer av tillfällighetsanställningar. I huvudsak urskiljes följande begränsningar i de skilda kollektivavtalens tillämpningsområden.

5.1.2.2 Den statliga sektorn

Beträffande det *statliga förvaltningsområdet* hänvisas till den under 5.1.1 angivna tjänstemannalagstiftningen.

Kollektivavtalen för de *statliga bolagen* innehåller bl. a. regler om uppsägningsgrunder och viss form av turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Dessa bestämmelser finns intagna i huvudavtal mellan SFO och respektive tjänstemannaorganisationer på industrins och handelns områden samt i huvudavtal mellan SFO och LO. Det senare avtalet innehåller därjämte bestämmelser om permittering och varsel.

För att bestämmelserna om uppsägningsgrunder skall äga tillämpning fordras enligt huvudavtalen på tjänstemannasidan, att tjänstemannen har en sammanhängande anställningstid av minst 12 månader vid företaget och att han uppnått 18 års ålder. Åldderskravet återfinns dock inte i arbetsledareförbundets avtal. Enligt huvudavtalet mellan SFO och LO gäller en motsvarande kvalifikationstid om nio månaders sammanhängande anställningstid vid företaget samt en åldersgräns av 18 år.

Turordningsbestämmelserna gäller enligt huvudavtalen på tjänstemannaområdet vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avser tjänsteman med minst 12 månaders anställningstid hos företaget. För arbetsledare föreskrivs därjämte, att endast anställning som arbetsledare får tillgodoräknas som kvalifikationstid. Enligt huvudavtalen mellan SFO och LO gäller en motsvarande kvalifikationstid om nio månaders anställning. Beträffande arbetstagare med kortare anställningstid vid företaget än nio månader gäller också undantag från den ovannämnda varselskyldigheten. Varsel- och turordningsbestämmelserna är inte heller tillämpliga på arbetstagare, som är anställd för viss tid eller visst arbete. Dessa bestämmelser gäller inte heller vid permitte-

ring på grund av sådan växling i arbetstillgången, som är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur inte sammanhängande, eller vid s. k. korttidspermittering (högst två veckor).

Enligt ett mellan SFO samt industritjänstemannaorganisationerna träffat avtal rörande bland annat uppsägningstider, som antagits såsom kollektivavtal mellan de till SFO anslutna företagen och tjänstemannaorganisationerna, undantas från avtalets tillämpningsområde tjänsteman, som är yngre än 18 år eller som har anställning utgörande bisyssla, samt – under de första sex månaderna av anställningen – även tjänsteman som anställts som vikarie eller på prov. Dessutom gäller kortare uppsägningstid för tjänstemän som kvarstår i tjänst efter pensionsålderns inträde.

Enligt t. ex. avtal mellan AB Vin- och Spritcentralen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet och mellan Norrbottens Järnverk AB och Svenska Metallindustriarbetareförbundet undantas från bestämmelser om uppsägningstid arbetare som intagits för tillfälligt behov; enligt det förra avtalet får undantag för sådana arbetstagare dock endast göras vid tillfälliga behov av högst en månads varaktighet. Vidare gäller enligt exempelvis avtalet mellan Karlskronavarvet AB och Försvarsverkens Civila Personals Förbund att arbetstagare, som uppsagts p.g.a. arbetsbrist och som har minst åtta månaders sammanlagd anställningstid vid arbetsplatsen under den senast förflutna tvåårsperioden, har företrädesrätt till arbete i turordning efter anställningstid; den som anställts för tillfälligt behov för en tid av högst sex månader kommer dock inte i åtnjutande av denna företrädesrätt, och sådan arbetstagare undantas också från de bestämmelser i avtalet, som innebär att arbetstagare med kortare uppsägningstid vid arbetsbrist i princip skall sägas upp först. Tillfälligt anställda arbetstagare undantas generellt från tillämpningsområdet i t. ex. kollektivavtal mellan Sveriges Riksbank och Civilförvaltningens Personalförbund angående anställnings- och avlöningsbestämmelser för arbetarpersonalen vid riksbankens sedeltryckeri och vid riksbankens pappersbruk i Tumba.

5.1.2.3 Den kommunala sektorn

För *tjänstemän med statligt reglerade tjänster* regleras formerna och förutsättningarna för entledigande i de särskilda författningar (skolstadgan etc.) som gäller för varje förvaltningsområde samt – i den mån dessa författningar innehåller föreskrift härom – i stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl.

För *tjänstemän med egentlig kommunal anställning* gäller om uppsägning och avskedande s. k. allmänna bestämmelserna för tjänstemän (ABT 70 och LABT 70 för primärkommuner resp. landsting). Reglerna om uppsägningsskyddet gäller emellertid först efter sex månaders sammanhängande anställning som tjänsteman i grupp 1, dvs. tjänsteman med fortlöpande regelbunden heltidsanställning eller med fortlöpande regelbunden deltidsanställning omfattande minst hälften av den för motsvarande heltidsanställd gällande arbetstiden. Vidare föreskriver avtalen i fråga om tjänsteman, som anställts för bestämd arbetsuppgift eller för bestämd tid, att anställningen utan uppsägning skall upphöra då arbetsuppgiften fullgjorts eller den bestämda tiden gått till ända.

För flertalet *övriga arbetstagare* gäller uppsägningsreglerna i de s. k. allmänna bestämmelserna för heltidsanställda arbetstagare (ABK 70 resp. LABK 70) och för deltidsanställda arbetstagare (ABKD 70). Enligt LABK får – förutom vid pensionering – arbetstagare sägas upp endast om det finns saklig grund härför. Något krav på viss anställningstid för regelns tillämplighet har inte uppställts. Inte heller har regelns tillämplighet gjorts beroende av att arbetstagaren hänförs till grupp 1 (skillnaden mellan grupp 1 och grupp 2 är densamma som ifråga om tjänstemän), något som däremot gäller beträffande reglerna om uppsägningstidens längd. Enligt ABK och ABKD skall, då uppsägning måste ske på grund av arbetsbrist, turordning iakttagas efter anställningstid.

Vid nyanställning hos kommun skall, om de sökande är lika dugliga och lämpliga, företrädesrätt till arbete lämnas arbetstagaren enligt turordning efter anställningstid hos kommunen. Företrädesrätten gäller emellertid endast den som under de senaste två åren i anställning hos kommunen fullgjort arbete sammanlagt minst 70 arbetsdagar inom samma kollektivavtalsområde. Därjämte undantas från företrädesrätten arbetstagare, som slutat sin anställning på egen begäran. Såväl enligt ABK och ABKD som LABK undantas från reglerna om uppsägning och uppsägningstid m. m. arbetstagare, anställd för viss tid eller för bestämd arbetsuppgift.

5.1.2.4 Den privata sektorn

För *tjänstemännen inom SAF-området* anges förutsättningarna för uppsägning i de mellan SAF och respektive tjänstemannaförbund träffade huvudavtalen. Såväl i fråga om dessa förutsättningar som beträffande undantag från bestämmelsernas tillämpningsområde innehåller ifrågavarande huvudavtal en med motsvarande huvudavtal för de statliga bolagen (se ovan under 5.1.2.2) likalydande reglering. Den privata sektorns avtal har också tjänat som förebild för de statliga bolagens.

Kollektivavtalen rörande allmänna anställningsvillkor för tjänstemän, tillhörande skilda branscher, innehåller allmänna begränsningar av avtalens tillämpningsområde, vilka till sin huvudsakliga lydelse är identiska med de begränsningar som återfinns i motsvarande avtal mellan SFO och tjänstemannaorganisationerna. Avtalen för de privatanställda tjänstemännen innehåller emellertid ytterligare en viktig generell begränsning. Arbetsgivaren har enligt dessa avtal rätt att kräva, att tjänsteman som tillhör företagsledningen inte får vara medlem i tjänstemannaorganisation, för vars medlemmar avtalet skall tillämpas. Till företagsledningen räknas enligt bestämmelsen dels företagsledare och privatsekreterare, dels sådana tjänstemän i vilkas tjänsteåligganden ingår att företräda företaget i förhållande till tjänstemännen i frågor rörande deras arbetsvillkor. Avtalet skall inte tillämpas beträffande tjänstemän som tillhör denna s. k. frikrets.

För *övriga arbetstagare inom SAF-området* gäller om uppsägningsgrunder m. m. huvudavtalet mellan SAF och LO. Bestämmelserna, vilka tjänat som mönster för motsvarande bestämmelser i huvudavtalet mellan SFO och LO (se ovan under 5.1.2.2), uppvisar också samma lydelse som de senare bestämmelserna.

Kollektivavtalen rörande löne- och allmänna anställningsvillkor inom SAF–LO-området gör i många fall undantag från uppsägningsreglerna beträffande praktikant, lärling, vikarie, provanställd eller säsonganställd arbetstagare samt arbetstagare anställd för viss tid eller visst arbete. Sådana regler gäller exempelvis för byggnadsämnesindustrin, för garveri- och skinnindustrierna, för pappersbruks- och träindustrierna samt inom sadelmakar- och tapetserarbranschen. Så gott som samtliga kollektivavtal inom området, däribland verkstadsavtalet, innehåller undantag för arbetstagare som anställts för viss tid eller för bestämt arbete. I avtalen för konfektions- och textilindustrierna har undantagen bestämts till anställningar, ingångna för viss tid eller visst arbete för mindre än 4 veckor. I flertalet kollektivavtal för skilda kategorier av handelsanställda görs generellt undantag från avtalets tillämpningsområde för arbetstagare som inte fyllt 16 år samt s. k. springpojkar eller springflickor. Vissa kollektivavtal, t. ex. de som gäller för konservindustrin och för järnbruken, undantar från bestämmelserna om uppsägningstid endast arbetstagare, som intagits för tillfälligt arbete, medan andra – såsom kollektivavtalen för restaurangbranschen och för bagerier och konditorier – gör undantag endast för vikarier.

För såväl tjänstemän som övriga arbetstagare inom den privata sektorn *utanför SAF-området* gäller, att bestämmelser om grundläggande förutsättningar för uppsägning från arbetsgivarens sida vanligen återfinns i huvudavtal. Såväl i fråga om reglernas innehåll i sak som beträffande undantagen överensstämmer dessa huvudavtal i huvudsak med

motsvarande huvudavtal inom SAF-området. För arbetstagare inom kooperationen gäller i stället motsvarande bestämmelser enligt avtal om företagsnämnder.

De för *tjänstemän* gällande kollektivavtalen rörande allmänna anställningsvillkor uppvisar vissa inbördes olikheter, när det gäller tillämpningsområdet. Flertalet av dem avviker emellertid i fråga om sådana begränsningar endast på någon enstaka punkt från motsvarande reglering i avtalen inom SAF-området (det s. k. femårsavtalet). Avtalet mellan Skogs- och Lantarbetsgivareföreningen (SLA) och Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) om allmänna anställningsvillkor för skogvaktare saknar sålunda ålderskvalifikationen 18 år men inskränker i stället tillämpningsområdet till skogsskoleutbildad personal. Tjänstemannaavtalen på kooperationens område gör – med undantag för avtalet mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) och Handelsanställdas Förbund, vilket saknar ålderskvalifikation – undantag för arbetstagare som inte fyllt 17 år men överensstämmer i övrigt med femårsavtalet när det gäller allmänna begränsningar i avtalens tillämpningsområden. Detsamma gäller bland andra avtal också avtalet mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA) och Handelstjänstemannaförbundet (HTF) för tjänstemän vid dagstidningar. Avtalet mellan Sveriges Kooperativa och Allmännyttiga Bostadsföretags Förhandlingsorganisation (KAB) och Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund (SKTF) saknar undantag för tjänsteman som ej uppnått viss ålder men föreskriver generellt kortare ömsesidig uppsägningstid (en månad) för arvodesanställd tjänsteman. Arvodesanställning skall enligt avtalet tillämpas på timanställda och deltidsanställda arbetstagare med mindre tjänstgöringstid än hälften av en heltidstjänst eller med oregelbunden tjänstgöring samt på personer som anställts efter uppnådd pensionsålder ävensom på praktikanter.

Kollektivavtalen för tjänstemän inom banker och försäkringsbolag skiljer mellan ordinarie tjänstemän och tjänstemän som inte har ordinarie anställningar (i allmänhet aspiranter, vikarier, praktikanter och tillfälligt anställda). Avtalens längre uppsägningstider och regler om hänskjutande av uppsägning till en partssammansatt förtroendenämnd gäller endast ordinarie tjänstemän. Avtalen undantar generellt från tillämpningsområdet deltidsanställda tjänstemän och tjänstemän, för vilka arbetet utgör bisyssla. Chefstjänstemän undantas genom frikretsregler av i huvudsak samma innebörd som motsvarande regler i femårsavtalet. Undantag gäller också för befattningshavare som uppbär pension från tidigare anställning. I avtalen gällande försäkringstjänstemän fordras för anställning som ordinarie, att tjänstemannen fyllt 20 år eller, i något enstaka fall, 24 år.

Enligt överenskommelse mellan Sveriges Redareförening och sjöbefälsorganisationerna kan sjöbefäl (befälhavare, styrman, telegrafist, maskinbefäl och ekonomiföreståndare), som sagts upp från sin anställning, få skäligheten av denna uppsägning prövad av uppsägningsnämnd med opartisk ordförande. Denna rätt tillkommer dock endast sjöbefäl, som under minst 2 år tjänstgjort i befälsställning hos ett och samma rederi eller hos rederier inom samma rederikoncern.

Även för flertalet av de *arbetstagare* utanför SAF-området, *som inte är tjänstemän,* gäller bestämmelser om saklig grund för uppsägning och om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Reglerna motsvarar i sak så gott som undantagslöst bestämmelserna i huvudavtalet mellan SAF och LO. Detta gäller även varselskyldigheten enligt sistnämnda avtal och dess bestämmelser om undantag från reglernas tillämpningsområde.

De inom området förekommande avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor uppvisar olikheter i flera avseenden. När det gäller allmänna undantag från avtalens tillämpningsområde eller undantag endast från uppsägningsbestämmelserna överensstämmer emellertid de flesta avtal med dem som gäller inom SAF–LO-området. Detta innebär bland annat att undantagen i de flesta fall gäller visstidsanställning, projektanställning, vikariatsanställning och tillfällig anställning för kortare tid (i allmänhet högst en månad).

5.2 *Tillgodoräknande av tidigare anställningstid m. m.*

När det gäller rättigheter som exempelvis pension, semester, helgdagsersättning, permitteringslön samt viss uppsägningstid är det vanligt, att det fordras att arbetstagaren har en viss tids anställning hos arbetsgivaren (kvalifikationstid). Fråga uppkommer därvid i vilken mån tidigare anställningstid skall få åberopas, vilken betydelse som ett avbrott i anställningen får osv. Byte av arbetsgivare innebär i normalfallet att en anställning upphör och en ny börjar. I fall då arbetstagaren flyttar från ett företag till ett annat inom samma koncern eller då arbetsgivaren överlåter sin rörelse utan att arbetstagarens situation förändras kan det många gånger framstå som befogat att låta arbetstagaren tillgodoräkna den sammanlagda anställningstiden, trots att det formellt sett är fråga om två eller flera anställningar. Huvudregeln är dock att en ny arbetsgivare är obunden av den tidigare arbetsgivarens åtaganden gentemot de anställda, om inte särskilda lagbestämmelser eller avtalsåtaganden föranleder annat. Åtskilliga undantag har emellertid gjorts från huvudregeln genom såväl författnings- som kollektivavtalsbestämmelser.

Enligt 2 § tredje stycket lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. gäller, att överlåtelse av företag eller fartyg inte får inverka på den rätt som enligt paragrafen tillkommer arbetstagaren. Paragrafen stadgar förbud att skilja kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos en arbetsgivare, från anställningen på grund av att hon blivit havande, fött barn eller varit borta från arbetet i samband med havandeskapet eller nedkomsten under skälig tid. Enligt 6 § lagen (1963:114) om semester får överlåtelse av företag eller fartyg inte inverka på arbetstagares rätt enligt lagen. Innebörden av stadgandet är att den som övertar rörelsen har att svara för den semesterrätt, som av arbetstagarna intjänats före överlåtelsen (AD 1941 nr 36, 1942 nr 6, 1943 nr 15, 1949 nr 62 och 1964 nr 14). Enligt 23 § lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m. m. gäller bl. a., att ansvaret för pensionsutfästelse vid företagsöverlåtelse kan övertagas av den nya arbetsgivaren. Sådan utfästelse skall ha samma rättsverkningar som om arbetstagaren varit anställd hos den nye arbetsgivaren från dagen för anställningen hos företrädaren. Enligt 1 § tredje stycket lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare skall, vid tillämpning av lagens regel om viss kvalifikationstid för de särskilda uppsägningstiderna, medräknas anställningstid hos företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företag överlåtits, skall medräknas anställningstid hos förutvarande ägare av företaget eller hos företag i koncern som förutvarande ägare tillhörde.

Bestämmelser om tjänstepension m. m. innehåller vanligen regler om att arbetstagare såsom pensionskvalificerande tjänstetid äger tillgodoräkna sig tidigare anställning med likvärdiga pensionsförmåner (se t. ex. 16 § i normalpensionsreglementena för kommuner och 11 § ITP-avtalet samt SOU 1972:37 s. 144).

Enligt den för huvudsakligen LO-området gällande s. k. AGB-försäkringen gäller, att arbetstagare som i samband med företagsöverlåtelse bereds fortsatt arbete hos den nye innehavaren inom samma bransch äger rätt att tillgodoräkna sig den totala anställningstiden vid eventuell framtida uppsägning. Liknande regler gäller på kooperationens område. Enligt det s. k. AGE-systemet, som gäller för tjänstemännen inom den privata sektorn och de statliga bolagen, skall tjänsteman för att komma i åtnjutande av avgångsersättning bland annat ha varit anställd minst fem år i följd före uppsägningstillfället. Häri inräknas även anställning som arbetare och anställning vid annat företag inom samma koncern. Om tjänstemannen inom fem år före den aktuella friställningen blivit uppsagd från annat företag och då uppfyllt förutsättningarna för avgångsersättning, får han också tillgodoräkna sig anställningstid i den föregående anställningen.

Enligt de skilda överenskommelserna om

permitteringslön (se nedan under 5.4.3) skall avbrott i anställning inte anses föreligga vid övergång till annan arbetsgivare inom samma koncern. Detsamma gäller enligt helgdagsersättningsreglerna vilka dessutom stadgar, att överlåtelse av företag inte får inverka på arbetstagarens rätt till helgdagslön.

Kollektivavtalen inom jordbruket och trädgårdsnäringen innehåller en bestämmelse att, då företag övergår till en ny arbetsgivare och denne utfäster sig att överta den förutvarande arbetsgivarens skyldigheter gentemot de anställda eller underlåter att lämna något meddelande om ändrade anställningsvillkor, arbetstagare som övergår i den nye arbetsgivarens tjänst skall äga tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förutvarande arbetsgivaren när det gäller tillämpningen av reglerna om uppsägningstid, permitteringslön och uppsägningsgrunder. Enligt kollektivavtalet mellan Svenska Restauratörers Arbetsgivareförening och Hotell- och Restauranganställdas Förbund har, om företag byter ägare, den vid företaget anställda personalen företrädesrätt till arbete i företaget. Arbetstagare som går över till den nye arbetsgivaren skall äga rätt att tillgodoräkna sig föregående anställning oavsett om han i samband med överlåtelsen blivit uppsagd eller inte. Regler med liknande innebörd återfinns också i kollektivavtalet mellan KFO och Hotell- och Restauranganställdas Förbund. Med undantag för ovannämnda avtal inom jordbruket, trädgårdsnäringen och restaurangbranschen saknas bestämmelser om verkan av företagsöverlåtelse på turordningsregler m. m. För att en ny arbetsgivare skall bli skyldig att anställa arbetstagare som haft anställning hos den förutvarande arbetsgivaren samt följa den turordning som denne varit skyldig att tillämpa, fordras därför i allmänhet ett särskilt åtagande från den nye arbetsgivarens sida (AD 1931 nr 139, 1941 nr 10, 1950 nr 6; jfr även 1932 nr 149 och 1945 nr 13).

5.3 *Uppsägning och avskedande*

5.3.1 Inledande anmärkningar

Ett anställningsavtals varaktighet kan bestämmas på flera sätt. Vanligast är att arbetstagaren anställs tills vidare. Part i sådant anställningsavtal kan genom uppsägning få anställningen att upphöra. Det förekommer också att anställningsavtalet sluts för bestämd tid eller avser viss bestämd arbetsuppgift. I sådant fall upphör anställningsavtalet utan särskilda åtgärder från parternas sida när tiden har gått till ända eller arbetsuppgiften slutförts, om annat inte avtalats.

Vid ett väsentligt kontraktsbrott från motpartens sida kan part i ett avtal om tillsvidareanställning i allmänhet häva avtalet utan iakttagande av eventuellt avtalad uppsägningstid. Är det arbetsgivaren som häver, kallas åtgärden vanligen avskedande. Hävningsrätt på grund av väsentligt kontraktsbrott föreligger också beträffande anställningsavtal slutet för bestämd tid eller visst arbete. Såväl avtal om tillsvidareanställning med uppsägningstid som avtal om anställning för bestämd tid eller visst arbete kan också i vissa särskilda fall bringas att upphöra genom uppsägning i förtid, dvs. avtal på bestämd tid upplöses före den överenskomna tidpunkten och vid avtal på obestämd tid förkortas den eljest gällande uppsägningstiden. Ett sådant fall är, när avtalet blivit avsevärt farligare eller mera tyngande än parterna utgått från (NJA 1955 s. 405). Ett annat fall utgörs av arbetsgivarens konkurs. Även i detta fall förutsätts arbetsgivaren iaktta uppsägningstid (AD 1933 nr 162, 1938 nr 117). Uppsägningstiden bestäms, oavsett vad som kan vara avtalat om anställningens varaktighet, efter vad som i konkursen kan anses skäligt (se NJA 1908, s. 329, 1914 s. 244, 1922 s. 328, 1963 s. 331 och 1971 s. 31).

I fråga om tillvidareanställningar har ansetts gälla, att arbetsgivaren lika väl som arbetstagaren har rätt att bestämma, om han genom uppsägning vill göra sig fri från anställningsförhållandet (AD 1932 nr 100, 1936 nr 121, 1963 nr 18, 1967 nr 17). Arbetsgivaren får dock inte använda uppsäg-

ningsrätten för ett syfte som strider mot lag eller goda seder (AD 1932 nr 100 och 1936 nr 121). Eljest torde principen om den fria uppsägningsrätten gälla så snart den inte inskränkts genom lag eller begränsats genom avtal. Nedan under 5.3.2 och 5.3.3 redovisas sådana författningsbestämmelser eller avtalsvillkor, vilka jämte vissa förutsättningar som uppställts i rättspraxis (redovisad under 5.3.1) utgör betydelsefulla inskränkningar i den fria uppsägningsrätten.

Det förekommer också författningsbestämmelser som stadgar förbud mot uppsägning som sker i vissa syften. Enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt är uppsägning av arbetstagare som företas i föreningsrättskränkande syfte ogill och arbetsgivaren skyldig att ersätta skada som uppkommit av förfarandet. Enligt lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värmpliktstjänstgöring m. m. får, med visst undantag, arbetstagare inte skiljas från anställningen på grund av tjänstgöring som han på grund av lag eller frivilligt åtagande fullgör inom krigsmakten eller eljest åt det allmänna (vapenfri tjänst), inom totalförsvaret eller vid avdelning som organiserats inom krigsmakten för att ställas till Förenta Nationernas förfogande. Arbetsgivare som vägrar att återta arbetstagare efter tjänstgöringen eller skiljer honom från anställningen är skyldig att ersätta uppkommen skada. Enligt lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. får arbetstagare inte skiljas från sin anställning på grund av trolovning eller äktenskap. Inte heller får kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, skiljas från anställningen för det hon blivit havande eller fött barn eller i samband härmed avhåller sig från arbetet under skälig tid, högst sex månader. Har arbetsgivare det oaktat skilt arbetstagaren från anställningen är åtgärden ogiltig samt arbetsgivaren skyldig ersätta uppkommen skada. Enligt arbetarskyddslagen (1949:1) får arbetstagare inte på den grund att han utsetts till skyddsombud eller i anledning av hans verksamhet som skyddsombud skiljas från anställningen. Arbetsgivare som bryter häremot är skyldig att ersätta uppkommen skada. Enligt lagen (1971:202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden tillkommer ett motsvarande skydd den som av arbetstagarorganisation utsetts att företräda organisationen i frågor enligt lagen.

5.3.2 Uppsägningsgrunder m. m.

5.3.2.1 Författningsbestämmelser

Enligt lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande får handelsresande inte skiljas från sin anställning utan föregående uppsägning annat än om rätt därtill följer av anställningsavtalet eller giltig anledning föreligger. Kommissionslagstiftningssakkunniga föreslår i betänkandet SOU 1970:69 att ifrågavarande stadgande skall utgå. De sakkunniga hänvisar till att rättsläget efter kommissionslagens tillkomst väsentligen förändrats bl. a. genom att arbetsgivarens uppsägningsrätt i olika hänseenden begränsats.

Enligt den alltjämt gällande sjömanslagen (1952:530) kan tjänsteavtalet i princip uppsägas fritt av båda parter. Vidare kan såväl befälhavare som medlem av besättningen när som helst skiljas från sin befattning utan att skäl därför behöver anges. Avskedas arbetstagaren på grund av oduglighet för tjänsten eller väsentlig tjänsteförsummelse är han inte berättigad till lön för längre tid än han förrättat sin tjänst. Vid sidan om oduglighet anger lagen såsom avskedandegrunder beträffande befälhavaren oredlighet och grovt fel eller grov försummelse i tjänsten samt, såvitt gäller besättningen, bl. a. försenad inställelse av väsentlig betydelse, svårare tjänsteförseelse, grövre brott – med vilket jämställts överträdelse av tullförfattning – samt döljande av obehörig person ombord under omständigheter som kan utsätta fartyget för äventyr. Såsom exempel på svårare tjänsteförseelse

anger lagen upprepad ordervägran, misshandel av befäl och andra ombordvarande samt upprepad onykterhet i tjänsten. Vid avsked på grund av sjukdom eller vid kontraktsstridigt avsked gäller däremot med vissa inskränkningar att befälhavaren har rätt till lön för tre månader och medlem av besättningen för två månader räknat från det vederbörande lämnade tjänsten. Upphör arbetstagarens tjänsteavtal på grund av att fartyget efter sjöolycka förliser äger arbetstagaren rätt till lön under tid då han går arbetslös, dock högst två månader. Sjöman som blivit uppsagd från tjänst på fartyg med minst tio mans besättning äger, om han har sex månaders anställningstid, påkalla samråd angående uppsägningen inom en s. k. disciplinnämnd. Regeln har tillkommit för att motverka förhastade samt i och för sig oberättigade uppsägningar men inskränker inte friheten att genom uppsägning bringa tjänsteavtalet till upphörande. Samråd kan inte påkallas i fråga om avskedande. 1964 års sjömanslagskommittés förslag till ny sjömanslag (SOU 1971:6) saknar regler om avskedande av sjömän. Kommittén anser att nuvarande bestämmelser inte står i överensstämmelse med utvecklingen på den allmänna arbetsmarknaden mot större anställningstrygghet. Frågan om när avskedande eller uppsägning får tillgripas bör bedömas med utgångspunkt från gällande kollektivavtal och de normer som utvecklar sig på arbetsmarknaden samt med hänsyn till sjöfartens speciella förhållanden. De säkerhetssynpunkter som delvis motiverat nuvarande regler om avskedande tillgodoses genom att införa en befogenhet att i sådana fall skilja arbetstagaren från befattningen (avstängning). En sådan åtgärd bryter inte anställningen.

Enligt statstjänstemannalagen (1965:274) får tjänsteman skiljas från tjänsten endast av allmän domstol efter åtal eller av Kungl. Maj:t eller myndighet med stöd av bestämmelse i lagen. Förutom dom på avsättning och avsättning i disciplinär ordning är uppsägning, pensionering och försättande i disponibilitet de enda formerna för entledigande av statstjänstemän. Tjänstemän som är anställda med fullmakt, konstitutorial eller förordnande för bestämd tid kan inte sägas upp. Tjänsteman som förordnats tills vidare för tillfällig anställning kan skiljas från tjänsten med omedelbar verkan, om anställningen inte varat mer än tre månader i följd. Övriga tjänstemän, som anställts med förordnande tills vidare, får skiljas från tjänsten efter uppsägning, dock endast på objektiv grund. Som sådan grund nämns att tjänstemannen visat bristande lämplighet för tjänsten, att det finns anledning dra in tjänsten eller att uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt. Med den sist angivna uppsägningsgrunden avses enligt motiven (SOU 1963:51 s. 95, prop. 1965:60 s. 201) att förutsättningar för samarbete brister utan att detta behöver läggas viss tjänsteman till last såsom bristande lämplighet eller, vid omplacering av arbetskraft, att tjänsten behövs åt annan tjänsteman med längre anställningstid.

Alla statstjänstemän med ämbetsansvar kan av domstol dömas till avsättning såsom påföljd för ämbetsbrott. Med undantag för fullmaktshavare och vissa högre icke ordinarie domare och chefstjänstemän i förvaltningen kan vidare samtliga statstjänstemän skiljas från tjänsten genom myndighets beslut om avsättning som disciplinstraff. Avsättning som brottspåföljd kan följa på normalfallen av de särskilda ämbetsbrotten tjänstemissbruk, tagande av muta och brott mot tystnadsplikt samt grova fall av tjänstefel. Avsättning kan även följa på annat brott om tjänstemannen genom brottet visat sig uppenbarligen inte vara skickad att inneha sin befattning. Om för brottet inte är stadgat fängelse i två år eller därutöver får han dock dömas till avsättning endast om tjänstens särskilda beskaffenhet kräver det. Avsättning i disciplinär ordning kan ske om tjänstemannen genom fel eller försummelse åsidosätter tjänsteåliggande, dock endast om tjänstemannen gjort sig skyldig till svårare fel eller inte låtit sig rätta av tidigare bestraffning. Området för disciplinansvaret är inskränkt genom att vissa av de särskilda ämbetsbrotten samt grövre allmänna brott inte skall föranleda disciplinär bestraffning utan anmä-

las till åtal.

Statstjänsteman är skyldig att avgå från tjänsten och erhålla pension om han till följd av förlust av eller nedsättning i arbetsförmågan är för framtiden oförmögen att fullgöra sin tjänst tillfredsställande eller till följd av nedsatt arbetsförmåga under två år i följd inte tjänstgjort annat än försöksvis under kortare tid samt socialstyrelsen finner det sannolikt att han inte kan återinträda i tjänst inom ytterligare ett år och ovisst hur hans arbetsförmåga därefter kommer att utveckla sig. Avgångsskyldighet föreligger också för tjänsteman som genom lagakraftägande dom funnits skyldig till brott varå avsättning kunnat följa men som på grund av att brottet begåtts under inflytande av sinnessjukdom, sinnesslöhet eller med sinnessjukdom jämställd själslig abnormitet i stället överlämnats till särskild vård, dömts till böter eller skyddstillsyn eller förklarats fri från påföljd. Tjänsteman som är anställd med fullmakt eller konstitutorial är därjämte avgångsskyldig, om han är urståndsatt att fullgöra tjänsten tillfredsställande och högst fem år återstår till pensionsåldern. Beslut om skiljande från tjänsten i fall då avgångsskyldighet föreligger kan i allmänhet meddelas endast om det visat sig att tjänstemannen inte lämpligen kan förflyttas till eller beredas annan anställning som är förenad med statlig pensionsrätt.

Tjänsteman kan avstängas från sin tjänst dels i vissa fall vid misstanke om brott och dels i visst fall vid bristande tjänstduglighet. Förutsättning för beslut om avstängning är i det förra fallet dels att åtgärd vidtagits för att anställa åtal eller inleda disciplinärt förfarande och dels att gärningen kan antas medföra avsättning eller särskilda skäl eljest föreligger. I det senare fallet kan avstängning ske om tjänsteman ej fullgör sin tjänst tillfredsställande och detta beror på sjukdom, vanförhet, lyte eller annat därmed jämförligt förhållande eller om den bristande tjänstduglighet sannolikt har sådan orsak och tjänstemannen vägrar att låta undersöka sig av läkare som anvisats honom.

Enligt lagen (1955:261) om avstängning av domare kan domare avstängas av rätten om han är på sannolika skäl misstänkt för brott som kan antas medföra avsättning.

Kungl. Maj:ts stadga (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. (kommunaltjänstemannastadgan) innehåller bestämmelser om åtal och disciplinär bestraffning, avstängning och anställnings upphörande efter uppsägning samt avgångsskyldighet, vilka i sak har samma innebörd som motsvarande regler i statstjänstemannalagen. Kommunaltjänstemannastadgan gäller för viss anställning endast i den mån Kungl. Maj:t förordnar om det och gjorts tillämplig endast beträffande sådana tjänstemän, vilkas löneförmåner fastställts av eller under medverkan av staten, främst lärare inom grundskolan och gymnasieskolan. För kommunaltjänstemän i gemen finns inget författningsreglerat anställningsskydd. De är däremot i princip underkastade brottsbalkens regler om avsättning.

Om präst överger svenska kyrkans lära (lagen 1948:489 om tillägg till kyrkolagen) måste han avgå. För präster, medicinalpersonal och veterinärer finns särskilda författningsbestämmelser om återkallande av behörighet.

Enligt lagen (1936:567) om domkapitel kan prästerlig befattningshavare, som övertygats om brott och till följd därav avsatts från sin befattning eller förklarats skyldig att avgå, av domkapitlet skiljas från prästämbetet eller för viss tid, ej över ett år, förklaras obehörig att utöva detsamma. Domkapitlet kan också från prästämbetet skilja präst utan prästerlig befattning, som på grund av sitt leverne eller någon sin gärning finnes ha i avsevärd mån skadat det anseende han som präst bör äga. Slutligen har domkapitlet att från prästämbetet skilja såväl prästerlig befattningshavare, som övergivit svenska kyrkans lära och avgått från befattningen, som annan präst som övergivit svenska kyrkans lära. Beträffande biskop tillkommer befogenheten att besluta om skiljande från ämbetet inte domkapitel utan regeringsrätten. Slutligen kan nämnas, att präst som står under åtal för brott kan avstängas från utövningen

av sin befattning i avbidan på lagakraftägande dom, om omständigheterna är sådana att han satt i fara det anseende innehavaren av befattningen bör äga.

Enligt kungörelsen (1964:428) om medicinalpersonal under socialstyrelsens inseende hänförs till medicinalpersonal inte bara de som erhållit legitimation som läkare, tandläkare, sjuksköterska, barnmorska, sjukgymnast eller glasögonoptiker utan även andra som är verksamma inom hälso- och sjukvården, exempelvis apotekare. Medicinalpersonal, som omfattas av statstjänstemannalagen, är normalt också underkastad lagens bestämmelser om disciplinär bestraffning. För kommunal medicinalpersonal kan motsvarande regler om disciplinansvar i kommunaltjänstemannastadgan ha gjorts tillämpliga; så har skett t. ex. med förtroendeläkarna hos de allmänna försäkringskassorna. För den övervägande delen av den offentligt anställda medicinalpersonalen, nämligen landstingens sjukhuspersonal, gäller inte disciplinreglerna i de sist nämnda tjänstemannaförfattningarna. Reglerna gäller givetvis inte heller för den medicinalpersonal som är privatanställd eller eljest privatpraktiserande. All medicinalpersonal, såväl den offentligt verksamma som den privatpraktiserande, står emellertid i sin yrkesutövning under socialstyrelsens inseende. Socialstyrelsens tillsyn över medicinalpersonalen innefattar bland annat rätt att återkalla legitimation för åtskilliga yrkesgrupper inom medicinalpersonalen, exempelvis läkare, tandläkare, barnmorskor, sjukgymnaster samt glasögonoptiker. Enligt instruktionen för socialstyrelsen är det medicinalväsendets ansvarsnämnd som beslutar om återkallande av legitimation på grunder som närmare anges i olika författningar. För glasögonoptikernas del anges som grund att vederbörande åsidosätter någon socialstyrelsens föreskrift medan det i fråga om sjukgymnaster och barnmorskor anges att återkallande får ske om synnerliga skäl är därtill; för barnmorskorna anges dessutom som grund sinnessjukdom eller annan rubbning i själstillståndet. Legitimation för sjuksköterska får återkallas vid grov oskicklighet eller eljest vid uppenbar olämplighet liksom vid rubbning i själstillståndet. För läkarnas och tandläkarnas del har förutsättningarna för återkallande av legitimation angivits mera uttömmande. Utöver de förutsättningar som nu angivits i fråga om sjuksköterskor och som gäller även beträffande läkare och tandläkare har även upptagits att läkaren eller tandläkaren genom brott visat sig inte vara skickad att utöva sitt yrke, nämligen då han dömts till fängelse eller avsatts eller suspenderats från tjänst som läkare respektive tandläkare för brott som han förövat under utövning av yrket, eller dömts till fängelse i minst sex månader för annat brott eller funnits skyldig till vissa närmare angivna brottstyper.

För vissa yrkesgrupper inom medicinalpersonalen finns särskilda regler om avstängning då någon misstänks för brott. I sjukvårdslagen (1962:242), vilken bland annat reglerar landstingskommunernas sjukvårdande verksamhet, stadgas att socialstyrelsen, om den vidtagit åtgärd för att ställa läkare under åtal för fel eller försummelse i tjänsten, äger avstänga läkaren från utövning av tjänsten om sådan åtgärd finnes nödig för sjukvårdens behöriga uppehållande. Enligt reglementet för sjuksköterskor kan vidare i allmän tjänst anställd sjuksköterska, som åtalats för brott eller förseelse i sin yrkesutövning, då omständigheterna föranleder därtill avstängas av den myndighet under vilken hon närmast lyder. Motsvarande avstängningsregel återfinns också i reglementet för barnmorskor. Som huvudregel gäller i samtliga nu avsedda avstängningsfall att avstängningen inte får vara längre än till dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger.

Slutligen skall också beröras den medicinalpersonalen närstående yrkesgrupp som veterinärerna utgör. Enligt en särskild lag (1965:61) om behörighet att utöva veterinäryrket m. m. ankommer det på lantbruksstyrelsen att meddela legitimation som veterinär liksom att återkalla sådan legitimation. För återkallande har angivits samma förutsättningar som de vilka för socialstyrelsens del gäller i fråga om återkallande av legitimation

som läkare eller tandläkare.

Ämbetsansvarskommittén har i sitt slutbetänkande Ämbetsansvaret II (SOU 1972:1) föreslagit en genomgripande reform av den offentliga tjänstemannarättens sanktionssystem. Med beaktande av att viss särreglering är nödvändig för att tillgodose medborgarnas intresse av att offentliga funktioner utan ovidkommande hänsyn fullgörs på ett riktigt sätt har kommittén strävat efter att åstadkomma ett närmande mellan den offentliga och den privata arbetsmarknadens regelsystem. Ansvarssystemet har utformats efter de offentliga funktionernas art och sålunda gjorts oberoende av huruvida de offentliga funktionärerna intar ställning som tjänstemän eller inte. Det straffbara området har koncentrerats till centrala områden av offentlig verksamhet och sålunda väsentligt inskränkts. Främst tar det sikte på oriktig utövning av offentlig myndighet. De särskilda ämbetsstraffen föreslås bli avskaffade och ersatta med ett disciplinansvar gällande såväl samtliga arbetstagare som vissa fastare anknutna uppdragstagare hos stat och kommun. Vid svåra tjänsteförseelser skall avsked kunna användas även gentemot fullmaktshavare och sådana högre tjänstemän som för närvarande är helt undantagna från disciplinär bestraffning. Avsked skall sålunda kunna tillgripas, om arbetstagaren gjort sig skyldig till brott eller eljest till grov eller upprepad tjänsteförseelse samt dessutom genom brottet eller tjänsteförseelsen visat sig uppenbarligen inte vara skickad att inneha sin tjänst. Tvister om avsked skall kunna prövas av arbetsdomstolen om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal och eljest av allmän domstol i tvistemål. Om gärningen kan antas medföra avsked eller om eljest särskilda skäl föreligger, skall arbetstagaren kunna avstängas från utövningen av tjänsten. Innan avskedandefrågan slutligt prövats skall arbetsgivaren däremot inte få återbesätta den avskedades tjänst.

Lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete innehåller inga bestämmelser som begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp en anställd. I förarbetena (SOU 1968:67) framhålls att arbetsgivaren, när det gäller en arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hem och står i nära personlig kontakt med denne och hans familj, rimligen bör ha ganska stor frihet att bestämma om anställningen skall bestå eller inte. Även om en regel, enligt vilken uppsägning av en arbetstagare måste vara objektivt godtagbar, skulle vinna erkännande på arbetsmarknaden i övrigt, är det enligt förarbetena inte givet att motsvarande skulle gälla på det husliga arbetets område. Om arbetstagaren väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren, äger denne enligt lagen avskeda arbetstagaren med omedelbar verkan. Denna avskedsrätt föreligger emellertid inte för kontraktsbrott som varit känt för arbetsgivaren mer än en vecka före åtgärden. I förarbetena till hembiträdeslagen (SOU 1939:15 s. 139 f), som också medgav avskedanderätt vid väsentligt kontraktsbrott, anfördes som exempel härpå bland annat, att arbetstagaren gjorde sig skyldig till upprepade lydnadsbrott eller upprepad olovlig utevaro från arbetet eller förbrytelse mot arbetsgivaren, hans barn eller husfolk. Däremot ansågs det faktum att arbetstagaren var uppenbart oskicklig till det åtagna arbetet inte vara grund för omedelbart avsked.

Enligt lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare får arbetsgivaren säga upp anställningsavtalet utan att iaktta den lagstadgade uppsägningstiden, om arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren, dock ej om kontraktsbrottet varit känt för arbetsgivaren mer än en månad före uppsägningen. I förarbetena (Ds In 1971:1) framhölls att en preciserad reglering av de situationer då omedelbart avsked kunde ske var svårgenomförbar, eftersom förhållandena kunde växla beroende på bland annat tjänstens art och förseelsens natur. Som exempel på sådana grova avtalsbrott som åsyftades nämndes stöld på arbetsplatsen, förskingring av anförtrodda medel och onykterhet i tjänsten.

5.3.2.2 Kollektivavtalsbestämmelser

Inom det *statliga förvaltningsområdet* är flertalet arbetstagare sedan år 1972 tjänstemän (se ovan under 5.1.1). För sådana tjänstemän regleras såsom förut nämnts (under 5.3.2.1) formerna och förutsättningarna för skiljande från tjänsten genom tvingande bestämmelser i statstjänstemannalagen, varför kollektivavtalsbestämmelser härom saknas.

Inom de *statliga bolagen* gäller för flertalet arbetstagare de bestämmelser som vunnit insteg på den privata sektorn. För vissa tjänstemän gäller dock ett förstärkt anställningsskydd på grund av ett särskilt trygghetsavtal. Vad de allmänna bestämmelserna beträffar gäller såväl för tjänstemän som för övriga arbetstagare att uppsägning på grund av enskild arbetstagares förhållande kan ske endast om det finns saklig grund för sådan uppsägning. Uppsägning kan prövas av central skiljenämnd och arbetstagaren kan erhålla skadestånd om uppsägningen befinnes ha skett utan saklig grund. Vid uppsägning på grund av driftsinskränkning kan den centrala nämnden i paritetisk sammansättning avge utlåtande om den turordning i vilken nämnden anser att arbetstagarna skall sägas upp. Nämnden skall därvid, då valet står mellan arbetstagare med lika lämplighet för arbetet, ta hänsyn till sådana faktorer som arbetstagarens anställningstid och särskilt stor försörjningsplikt.

Enligt ett i maj 1972 mellan SFO, å ena sidan, och tjänstemannaorganisationerna på industrins område (SIF, SALF och CF), å andra sidan, träffat trygghetsavtal gäller bland annat, att uppsägning av tjänsteman med 10 anställningsår som uppnått 55 års ålder och som bedöms ha speciella svårigheter att få ny godtagbar anställning inte får ske förrän alla möjligheter prövats att bereda tjänstemannen fortsatt anställning inom företaget eller inom avtalets giltighetsområde i övrigt. Uppsägningen får inte verkställas förrän den godkänts av skiljenämnd (trygghetsrådet).

I fråga om förutsättningarna för avskedande utan iakttagande av uppsägningstid gäller för såväl tjänstemän som övriga arbetstagare bestämmelser av i sak samma innebörd som motsvarande bestämmelser i kollektivavtalen på den privata sektorn inom SAF-området. Rätt till avskedande föreligger sålunda endast om arbetstagaren begått brott av allvarlig karaktär eller väsentligen åsidosatt sina skyldigheter enligt tjänsteavtalet.

För *tjänstemän inom den kommunala sektorn med statligt reglerade tjänster* (huvudsakligen lärare inom grundskolan) regleras formerna och förutsättningarna för skiljande från tjänsten genom tvingande bestämmelser i den för verksamheten gällande stadgan samt kommunaltjänstemannastadgan (se 5.3.2.1).

För *tjänstemän med egentlig kommunal anställning* gäller bestämmelser om uppsägning och avsked i ABT 70 och LABT 70. Bestämmelserna är identiska. Efter sex månaders sammanhängande anställning som tjänsteman i grupp 1 (se ovan under 5.1.2) får tjänstemannen uppsägas endast om saklig grund finns för uppsägning. Arbetstagaren är dock skyldig att avgå när han uppnår den i kommunernas pensionsreglemente (KPR) stadgade pensionsåldern eller vid arbetsoförmåga. Bestämmelserna om avgångsskyldighet vid arbetsoförmåga m. m. är i det närmaste identiska med motsvarande bestämmelser i 32 § statstjänstemannalagen (se ovan under 5.3.2.1). I kommentarer till de allmänna bestämmelserna utgivna av Svenska Kommunförbundet resp. Svenska Landstingsförbundet anges som exempel på saklig grund att förvaltningsorganisationen ändras eller att arbetsuppgifterna upphör, att tjänstemannen visat bristande förmåga att fullgöra vissa åligganden, t. ex. genom oförmåga till samarbete, att kommunens beslut om anställande av tjänstemannen undanröjts efter besvär eller att tjänstemannen genom verksamhet utanför tjänsten på grund av jäv blir ur stånd att rätt fullgöra sina åligganden. Tjänstemannen kan även i vissa fall entledigas på disciplinär grund. Tjänsteman, som tilldelats varning eller suspenderats i disciplinär ordning för fel eller försummelse i tjänsten, och som åter gör sig skyldig till fel eller

försummelse eller som genom fel eller försummelse eller eljest visat sig uppenbart olämplig för fortsatt anställning, får sålunda avskedas utan att uppsägningstid behöver iakttas. I kommentarerna anges att sådant beslut bör föregås av undersökning om tjänstemannen kan förflyttas till annan anställning hos kommunen. Har tjänsteman begått eller är han på sannolika skäl misstänkt för svårare fel eller försummelse i anställningen eller brott som kan medföra fängelse eller har han begått en svårare förseelse utom tjänsten, kan arbetsgivaren i avvaktan på ärendets avgörande avstänga honom från tjänstgöring för högst 30 kalenderdagar i sänder. Bestämmelser härom är intagna i lokal tjänstemannastadga för primärkommuner (TST 70) resp. tjänstemannastadga för landsting (LST 70). Om mer än två år förflutit efter det att tjänstemannen tilldelats varning utan att han ånyo blivit föremål för disciplinär åtgärd enligt avtalet eller blivit dömd för ämbetsbrott, får varningen inte längre åberopas som skäl för hans skiljande från anställningen. Utanför ABT faller vissa smärre grupper av tjänstemän. För dem gäller emellertid i sak samma bestämmelser härom som enligt ABT.

För flertalet *övriga arbetstagare* gäller ABK 70 resp. LABK 70 samt ABKD 70. Förutsättningarna för uppsägning av arbetstagare som inte är tjänsteman är enligt LABK desamma som för uppsägning av tjänsteman enligt LABT, dock med den skillnaden att kravet på saklig grund enligt LABK gäller redan från anställningens början. I ABK (ABKD) saknas uttryckliga bestämmelser om saklig grund för uppsägning av arbetstagare. Principen gäller emellertid ändå. När arbetsbrist uppstår, skall den arbetstagare inom den berörda yrkesgruppen och inom kollektivavtalsområdet, som har den kortaste sammanlagda anställningstiden hos kommunen, sägas upp först. Kommunen är vidare skyldig att söka bereda sådan uppsagd arbetstagare annat arbete inom samma eller annat förvaltningsområde. I fråga om förutsättning för avskedande och avstängning från arbetet gäller samma bestämmelser som för tjänstemännen. De arbetstagare, t. ex. arbetstagare i kommunala beredskapsarbeten, skyddade arbeten, hemsamariter och dagbarnvårdare, som står utanför ABT saknar i sina kollektivavtal inskränkningar i arbetsgivarens uppsägningsrätt. I fråga om förutsättningarna för avskedande gäller dock bestämmelser med i sak samma innehåll som motsvarande bestämmelser i ABT.

För *tjänstemännen inom SAF-området* anges förutsättningarna för uppsägning i de mellan SAF och respektive tjänstemannaförbund träffade huvudavtalen. Huvudavtalen är i huvudsak identiska med huvudavtalen mellan SAF och LO. De skiljer mellan uppsägning på grund av enskild tjänstemans förhållande och uppsägning i samband med driftsinskränkningar. Uppsägning på grund av enskild tjänstemans förhållande kräver saklig grund och kan med för parterna bindande verkan prövas av skiljenämnd. Finner nämnden, att uppsägningen varit obehörig, kan arbetsgivaren förpliktas att utge skadestånd till tjänstemannen. Även uppsägningar som vidtagits på grund av driftsinskränkning kan hänskjutas till skiljenämnden. Den har vid prövning av sådana ärenden paritetisk sammansättning och kan endast rekommendera vilka tjänstemän som bör uppsägas. Då valet står mellan tjänstemän, som är lika skickliga och lämpliga för arbetet, skall nämnden i sin avvägning ta hänsyn till anställningstidens längd och till särskilt stor försörjningsplikt. I branschavtalen stadgas en ytterligare inskränkning i arbetsgivarens uppsägningsrätt. Uppsägning av tjänstemän får inte företas i anledning av befarad eller pågående konflikt mellan arbetsgivare och arbetare om inte sannolika skäl talar för att ändrade förhållanden kommer att göra det omöjligt att vid driftens återupptagande bereda tjänstemannen sysselsättning.

Genom de mellan SAF:s branschförbund samt industritjänstemannaförbundet, arbetsledareförbundet och civilingenjörsförbundet (SIF, SALF, CF) för tiden 1.4.1970–31.3.1975 gällande s. k. femårsavtalen erhöll frågan om arbetsgivarens rätt att utan iakttagande av uppsägningstid avskeda en tjänste-

man en i huvudsak enhetlig reglering för hela industritjänstemannaområdet. Enligt avtalen har arbetsgivaren rätt att avskeda en tjänsteman som begått brott av allvarlig karaktär, i tjänsten begått lagstridig handling, visat grov försumlighet eller grov oskicklighet eller eljest väsentligen åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Sedermera har mellan handelstjänstemannaförbundet och berörda branschförbund hos SAF träffats avtal innehållande identiska avskedandebestämmelser.

Även *utanför SAF-området* regleras vanligen förutsättningarna för uppsägning och handläggningen av uppsägningstvister i huvudavtal. Saknas huvudavtal är dessa frågor i allmänhet reglerade i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor eller – såsom inom det kooperativa området – företagsnämndsavtal. Regleringen följer de i föregående avsnitt berörda huvudavtalen med endast obetydliga avvikelser. Bland de senare förtjänar att nämnas följande. I huvudavtalen mellan KAB och SIF, SALF, CF samt mellan KAB och SKTF har skiljenämnden givits behörighet att, för det fall nämnden finner uppsägning ha skett utan saklig grund, förklara att anställningen skall fortsätta eller återanställning ske. I avtalet mellan SLA och SALF om allmänna anställningsvillkor för skogvaktare stadgas, att skogvaktare som på grund av driftsinskränkning, omorganisation, nedsatt arbetsförmåga eller dylikt inte kan bibehållas i tjänst som skogvaktare bör, där så lämpligen kan ske, erbjudas annan sysselsättning. Enligt huvudavtalen mellan Svenska konsultföreningen samt SIF och CF kan tvist om uppsägning av annan orsak än enskild tjänstemans förhållande i sista hand avgöras av skiljenämnd. Vid prövning av sådan tvist skall särskilt beaktas tjänstemannens ålder, anställningstid och försörjningsplikt eller övriga särskilda skäl. Något krav på att de sålunda angivna omständigheterna skall beaktas först vid val mellan lika skickliga och lämpliga tjänstemän uppställs alltså ej. I kollektivavtalen mellan KFO och SIF, SALF, CF stadgas rätt för tjänsteman att återfå sin tjänst efter sjukdom, under förutsättning att sjukdomen ej varat längre än två år.

Kollektivavtalen för tjänstemän inom banker och försäkringsbolag avviker från det vanliga mönstret såtillvida, att de inte har några uttryckliga bestämmelser om inskränkning av arbetsgivarens uppsägningsrätt genom krav på saklig grund för uppsägning, möjlighet att hänskjuta tvist till skiljenämnd för bindande avgörande osv. Fråga om uppsägning av ordinarie tjänsteman kan dock, om endera parten begär det, hänskjutas till en förtroendenämnd för yttrande.

Ett särskilt fall för begränsning av uppsägningsrätten har uppmärksammats i avtalet mellan Sveriges Tandläkares Arbetsgivareförening och HTF avseende tandtekniker. Där föreskrivs att tandtekniker inte får uppsägas på grund av styrkt sjukdom.

Förutsättningarna för avskedande av tjänsteman utan iakttagande av uppsägningstid är även i kollektivavtalen utanför SAF-området i huvudsak desamma som i femårsavtalet. I kollektivavtalen för tjänstemän inom banker och försäkringsbolag saknas dock vanligen uttryckliga bestämmelser om grunder för avskedande.

För flertalet *övriga arbetstagare* regleras förutsättningarna för uppsägning i huvudavtalet mellan SAF och LO, vilket antagits som kollektivavtal mellan branschförbunden på ömse sidor med undantag för byggnads- och transportfacken. Avtalet innehåller bestämmelser om skiljenämndsprövning (arbetsmarknadsnämnden) vid tvist om uppsägning av enskild arbetare på grund av dennes förhållande. Vidare krävs saklig grund för uppsägning och skadestånd kan utdömas vid obehöriga uppsägningar. Uppsägning på grund av arbetsbrist samt permittering kan hänskjutas till arbetsmarknadsnämnden i paritetisk sammansättning. Arbetsmarknadsnämnden har i sådana fall att utföra en lämplighets- och billighetsprövning. Då valet står mellan arbetare med lika skicklighet och lämplighet, skall avgörandet träffas med hänsyn till anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsplikt. Något för parterna rättsligt bindande beslut kan nämnden i detta sammanhang inte träffa.

Det stora flertalet branschavtal inom SAF-området innehåller utöver en hänvisning till huvudavtalet och/eller till det mellan SAF och LO träffade avtalet om företagsnämnder m. m., vilket innehåller motsvarande bestämmelser, inte några regler som inskränker arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagare. Emellertid föreskrivs i några avtal (däribland verkstadsavtalet) att arbetare har rätt till ledighet för värnpliktstjänstgöring och att efter fullgjord tjänstgöring återfå arbete vid verkstaden i den mån sådant arbete finns. Samma rätt till fortsatt anställning tillkommer arbetare, som tillfrisknat efter sjukdom. Avtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp och Metallindustriarbetareförbundet avseende arbetare anställda vid till Allmänna Gruppen anslutna kontorsmaskinverkstäder går längre och stadgar, att sjuk arbetare efter tillfrisknandet omedelbart skall återtas i arbete, såframt sjukdomen ej varat mer än fyra månader, för vilket fall i stället gäller att han så vitt möjligt skall återtas. I sistnämnda avtal stadgas vidare, att värnpliktig arbetare äger rätt till återanställning, sedan värnplikten fullgjorts. Rätt till återinträde i arbetet efter sjukdom och värnpliktstjänstgöring stadgas också i vissa av Svenska Livsmedelsarbetareförbundets avtal.

Som nämnts gäller huvudavtalet inte för större delen av byggnads- och anläggningsbranschen och inte heller för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar. De s. k. byggnads- och anläggningsavtalen samt riksavtalet för bleck- och plåtslagare saknar regler motsvarande huvudavtalets. I byggnadsavtalet finns emellertid en bestämmelse om att arbetstagare inte får skiljas från åtaget ackordsarbete utom då han bedriver arbetet på sådant sätt, att det inte motsvarar vad som utbetalts i förskott, eller vägrar rätta sig efter kollektivavtalets bestämmelser. Även i avtalet för målerifacket finns en bestämmelse som förhindrar att uppsägning går i verkställighet under pågående ackord. Inom Transportarbetareförbundets område saknas det bestämmelser som inskränker arbetstgivarens uppsägningsrätt. Vissa avtal, bland andra de som gäller för bussförare, förare av tankbilar samt vissa taxiförare och taxitelefonister, innehåller emellertid regler om rätt till återgång i arbete efter sjukdom. I allmänhet krävs dock för denna rätt att arbetsoförmågan inte varat längre än nio månader.

I kollektivavtalet för måleriyrket stadgas, att arbetare inte får avskedas på grund av olika meningar om avtalets tillämpning. Kan en arbetare anses ha blivit avskedad av sådan anledning skall saken behandlas av skiljenämnd och i sista hand avgöras genom skiljedom. Godkänns inte avskedandet skall arbetaren återinsättas i det ackord han förut innehade eller, om arbetet färdigställts, erbjudas annat arbete hos arbetsgivaren. Skiljenämnden kan ålägga arbetsgivaren att därjämte utge skadestånd till arbetstagaren. Arbetstagarens organisation kan vidta stridsåtgärder för att genomdriva skiljedomen. Enligt måleriavtalets lärlingsbestämmelse är arbetsgivare som avskedar lärling utan föregående skiljenämndsprövning skyldig att utbetala lön till lärlingen till dess denne fått nytt arbete eller återanställts. Enligt lärlingsavtalet för bleck- och plåtslagare utgör överlåtelse av arbetsgivarens rörelse grund för uppsägning.

Förutsättningarna för avskedande utan iakttagande av uppsägningstid är i allmänhet angivna i branschavtalen. Inom några av de största avtalsområdena saknas emellertid bestämmelser om avskedande. Detta gäller exempelvis verkstadsavtalet, byggnads- och anläggningsavtalen samt järnbruks- och träindustriavtalen. I de avtal, där avskedandegrunderna blivit reglerade, har i allmänhet angivits att grövre eller upprepade brott mot avtalet eller ordnings- och säkerhetsföreskrifter kan medföra omedelbart avsked. De flesta av dessa avtal innehåller samtidigt preciserade ordningsregler. Ordningsreglerna är tämligen likartade till sitt innehåll och anger i allmänhet skyldighet för arbetstagaren att inte utan medgiven ledighet eller giltigt förfall utebli från arbetet, att snarast anmäla sjukdomsfall till arbetsgivaren, att passa arbetstiderna och i förekommande fall utföra tidsstämpling, att utnyttja arbetstiden effektivt, att inte

störa arbetskamrater i deras arbete, att lyda förmans order angående arbetets omfattning och utförande, att iaktta nykterhet i arbetet och inte förvara eller förtära spritdrycker på arbetsplatsen, att iaktta skyddsföreskrifter, att visa sparsamhet och försiktighet med arbetsgivarens materiel, att iaktta diskretion med tillverknings- eller andra yrkeshemligheter, att hålla god ordning på arbetsplatsen, att till vederbörande arbetsledare anmäla upptäckta fel på maskiner, verktyg, materiel och arbeten samt att inte på annan än av arbetsgivaren därför anvisad plats inom verkstadsområdet (motsvarande) sätta upp anslag eller kungörelser och inte heller inom arbetsplatsen bedriva agitation av något slag. Slutligen förekommer det avtal, där avskedandegrunderna angivits utan hänvisning till ordningsregler. I stället har direkt angivits som avskedandegrund uppsåtlig eller grovt vårdslös skadegörelse på sak eller person, oärlighet eller bristande nykterhet i tjänsten, vägran att lyda förmans order och upprepad olovlig utevaro. Enligt flera kollektivavtal kan avskedande ske efter upprepade mindre förseelser. Enligt några avtal krävs för avskedande på grund av upprepade mindre förseelser att upprepningen inträffat efter varning. I åtskilliga kollektivavtal utgör olovlig utevaro från arbetet avskedandegrund först sedan den varat två på varandra följande dagar eller ägt rum vid upprepade tillfällen.

Utanför SAF-området gäller regler som i allt väsentligt överensstämmer med dem som gäller inom SAF-området. Sålunda återfinns i de flesta kollektivavtal regler om saklig grund för uppsägning, skiljenämndsprövning och skadestånd vid obefogad uppsägning samt regler om avskedande utan iakttagande av uppsägningstid vid grovt eller upprepat åsidosättande av arbetstagarens skyldigheter enligt tjänsteavtalet. En sådan med huvudavtalet nära överensstämmande reglering gäller exempelvis inom skogs- och lantbruket samt för större delen av de inom kooperationen anställda arbetstagarna. Åtskilliga avtal på det kooperativa området samt för de anställda inom fackföreningsrörelsen och folkrörelserna innehåller turordningsbestämmelser innebärande att vid arbetsbrist den senast anställde först skall sägas upp. Sådana bestämmelser är kombinerade med en klausul om rätt till återanställning vid utökning av arbetsstyrkan. Flera avtal innehåller bestämmelser om rätt till återanställning efter militärtjänst samt omplacering av den som visat sig olämplig för innehavd befattning.

I en bilaga till huvudavtalet mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA) och arbetareförbunden på det grafiska området framhålls angelägenheten av att företaget så långt möjligt söker anpassa rationaliseringsåtgärder, som medför minskat behov av arbetskraft, till den naturliga avgången. Det uttalas vidare att "om minskning av arbetsstyrkan aktualiseras, bör i första hand möjligheterna till omplacering inom företaget till likvärdigt arbete eller annan sysselsättning prövas. Om friställning av arbetskraft måste vidtagas, bör möjligheterna till omplacering vid andra företag inom branschen prövas och bör vidare vid valet av de arbetare som skall avskedas – i anslutning till företagsnämndsavtalets regler – särskild hänsyn tagas till anställningstidens längd. Avskedande av äldre arbetskraft med lång anställningstid i företaget bör så långt möjligt undvikas. Innan friställning sker, skall varsel och överläggningar äga rum". Bestämmelser av i sak samma innebörd gäller enligt kollektivavtal mellan TA och Journalistförbundet. Flera branschavtal inom den grafiska industrin innehåller regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt bestämmelser om rätt till återanställning efter fullgjord militärtjänst.

Vidare kan framhållas avtalet mellan Sveriges Utsädesförening och Svenska Lantarbetareförbundet, vilket stadgar att arbetstagare, som har minst 10 års oavbruten heltidsanställning hos föreningen och som fyllt 50 år eller som har lägre levnadsålder vilken tillsammans med anställningsåren uppgår till minst 65 år, inte kan sägas upp på grund av förändring av driften. Skulle driftsmässig förändring inverka på sådan arbetstagares anställning skall arbetsgivaren er-

bjuda honom annan anställning med likvärdiga villkor.

För arbetstagare anställda hos oorganiserade arbetsgivare gäller i allmänhet uppsägnings- och avskedandegrunder i s. k. "hängavtal" mellan vederbörande arbetstagareförbund och arbetsgivaren. Hängavtalen innehåller i allmänhet hänvisningar till branschens kollektivavtal samt ibland till huvudavtalet mellan SAF och LO i tillämpliga delar. Ofta innebär emellertid hängavtalen ytterligare inskränkningar när det gäller arbetsgivarens rätt att fritt uppsäga arbetstagare. I allmänhet innehåller hängavtalsformulären bestämmelser om turordning med hänsyn till anställningstid vid uppsägning på grund av arbetsbrist, företrädesrätt till anställning vid utökning av arbetsstyrkan och rätt till återgång i arbetet efter sjukdom och militärtjänstgöring. Vissa hängavtalsformulär innehåller därjämte föreskrift om företrädesrätt till arbete för den avtalsslutande organisationens medlemmar.

5.3.2.3 Rättspraxis

Såsom ovan under 5.3.1 anmärkts, har i rättspraxis antagits, att arbetsgivaren lika väl som arbetstagaren i princip har rätt själv bestämma, om han genom uppsägning vill göra sig fri från anställningsavtalet. Ovan under 5.3.1, 5.3.2.1 och 5.3.2.2 har redovisats inskränkningar i principen om arbetsgivarens helt fria uppsägningsrätt genom lagstiftning och kollektivavtal. Inte minst viktiga är de ändringar som år 1964 och senare genomförts i de s. k. huvudavtalen. Arbetsgivarens handlingsfrihet är dock begränsad allt efter den innebörd, som i rättstillämpningen tilläggs den särskilda författningsbestämmelsen respektive avtalsklausulen. En jämförelse mellan rättsfallen försvåras av individuella olikheter avtalen emellan men även av den utveckling som skett. Genomgående bör iakttas en viss varsamhet när det gäller att bedöma prejudikatvärdet av äldre rättsfall. Vissa huvudlinjer framträder emellertid i rättstillämpningen och synes inte nämnvärt påverkade av avtalens formuleringar. De viktigaste skälen för uppsägning synes vara att arbetsgivaren har brist på arbete eller att arbetstagaren misskött sig.

Arbetsbrist har för hela arbetsmarknaden med undantag i huvudsak för offentliganställda tjänstemän med fullmakt eller konstitutorial erkänts som en godtagbar grund för uppsägning (AD 1933 nr 19, 1934 nr 54, 1939 nr 76 och 1948 nr 38). En av ekonomiska skäl betingad omläggning av driften har också godtagits som grund för uppsägning (AD 1931 nr 131, 1934 nr 78, 1939 nr 72, 1940 nr 51 och 1945 nr 31). En säsongbetonad minskning av arbetstillgången har emellertid inte godtagits, när uppsägning krävt saklig grund och enligt stadgad praxis uppsägningar inte brukat ske i sådana fall (AD 1938 nr 95). Genom olika slags turordningsregler har begränsningar införts i arbetsgivarens rätt att fritt välja vilka han vill säga upp i en arbetsbristsituation. Turordningsklausuler, vilka endast innehåller regler om turordning efter anställningstid, tolkas så att hänsyn skall tas även till arbetstagarnas duglighet (AD 1944 nr 7). Å andra sidan har det ansetts att en arbetstagare med längre anställningstid endast skall få stå tillbaka för en arbetstagare med kortare anställningstid om hans "duglighet och användbarhet understiger genomsnittsmåttet i en grad som för arbetsgivaren vållar påtaglig olägenhet" (AD 1943 nr 116 och 1944 nr 7; jfr 1934 nr 84, 1936 nr 22 och 1969 nr 3). Turordningen efter anställningstid gäller endast för arbetstagare tillhörande samma yrkeskategori (jfr AD 1935 nr 4 och 1947 nr 60). Vid mindre utpräglade yrkesarbeten uttunnas kategoriskillnaden och det faktum, att arbetstagarna kan växla befattning utan någon nämnvärd inskolningstid, gör att anställningstidsregeln får tillämpning utöver kategorigränserna (AD 1965 nr 1). Inom statstjänstemannalagens tillämpningsområde torde valet mellan flera uppsägbara tjänstemän ske med hänsyn till bl. a. anställningsti-

dens längd, vederbörandes duglighet och anställningsformen (RÅ 1966 ref. 35). Samma princip gäller på det område som regleras av kommunaltjänstemannastadgan (RÅ 1971 ref. 10:II). Det synes vara anställningstiden hos den berörda myndigheten som i första hand tilläggs avgörande betydelse vid fastställande av turordningen (RÅ 1971 nr 10:I; jfr RÅ 1971 Fö 2).

Arbetstagares *utevaro från arbetet* kan bestå i underlåtenhet att tillträda anställningen vid dess början och i bortovaro i form av för sen inställelse eller avvikande från arbetsplatsen. Då arbetstagaren ingått ett anställningsavtal med vetskap eller misstanke om kommande långvarigt förhinder, som arbetsgivaren inte kände till, torde den senare kunna frigöra sig från avtalet genom att åberopa allmänna principer om avtalets ogiltighet på grund av svek eller felaktiga förutsättningar (t. ex. RÅ 1968 ref. 78). När det gäller andra former för utevaro från arbetet torde avskedande utan iakttagande av uppsägningstid endast kunna komma i fråga, då arbetstagaren utan giltigt skäl uteblivit från arbetet i strid med arbetsgivarens uttryckliga förbud eller eljest varit borta utan rimlig anledning under omständigheter som tyder på nonchalans eller liknöjdhet (AD 1934 nr 154, 1948 nr 53 och 1965 nr 31, jfr NJA 1935 s. 381 och AD 1942 nr 55). Försening, som berott på någorlunda ursäktliga omständigheter, har inte ens vid upprepning ansetts motivera avskedanderätt för arbetsgivaren (NJA 1936 A 509) och stundom inte ens ansetts utgöra objektivt godtagbart skäl för uppsägning (AD 1962 nr 22). Särskilt när arbetsgivaren underlåtit att med erforderlig kraft ingripa mot arbetstagarens bristande iakttagande av arbetstiden har arbetsdomstolen översett med förseningar (AD 1950 nr 12 och 1965 nr 34). Detsamma synes gälla arbetsmarknadsnämnden (beslut nr 4, 1969). På det offentliga området gäller i stort sett likartad praxis. I allmänhet följer uppsägning först då arbetstagaren tidigare åtminstone vid några tillfällen bestraffats disciplinärt eller då flera olika förseelser av inte alltför obetydlig karaktär föreligger till bedömande samtidigt (RÅ 1961 K 230, 1962 K 1573, 1963 K 464, 1967 K 1884 och 1968 K 1114). När arbetstagaren tidigare bestraffats fyra gånger har förfallolös utevaro vid ett ytterligare tillfälle varit tillräckligt för uppsägning (RÅ 1962 K 554 och 1156).

Den omständigheten att arbetstagaren av *sjukdom* är förhindrad att förrätta sin tjänst har ansetts inte utgöra hinder för arbetsgivaren att under samma tid begagna honom enligt avtalet tillkommande rätt att uppsäga arbetstagaren (AD 1931 nr 82, 1936 nr 57, 1953 nr 37). Fordras saklig grund för uppsägning får ett inträffat sjukdomsfall – åtminstone såvida sjukdomen inte är obotlig – inte åberopas som uppsägningsgrund. Inte heller torde upprepade akuta sjukdomsfall, som inte har sin grund i ett och samma förhållande, kunna åberopas i sådant syfte (AD 1939 nr 69, 1954 nr 35). Om däremot arbetstagaren till följd av svaghet eller ömtålighet i ett särskilt hänseende ofta drabbas av därmed sammanhängande sjukdomar och hans allmänna hälsotillstånd är sådant att han inte är i besittning av de fysiska kvalifikationer, som måste anses erforderliga för ett regelbundet bestridande av arbetsuppgifterna, och han av denna anledning inte längre kan anses lämplig för yrket, anses arbetsgivaren berättigad att skilja arbetstagaren från anställningen (AD 1939 nr 69). En begränsning av arbetsgivarens rätt kan dock följa av att han åtagit sig att utge sjukpension. Rätten till pension bör nämligen inte kunna sättas ur spel genom att arbetstagaren skiljs från tjänsten (RÅ 1958 ref. 10, NJA 1947 s. 308, AD 1954 nr 35). Då uppsägning inte får ske på grund av sjukdom, får inte heller arbetsgivaren åberopa förseelser, som i och för sig är av beskaffenhet att berättiga till uppsägning men som kan antas bottna i sjukdomen. Detta gäller oberoende av om denna är av kroppslig eller psykisk natur (AD 1938 nr 92, 1945 nr 52, 1953 nr 22, 1963 nr 3). Inte heller får arbetsgivaren låta arbetstagaren återinträda i tjänst efter sjukdomen för att strax därefter utnyttja sin

eljest tillkommande rätt att fritt säga upp arbetstagaren (AD 1930 nr 68). Avskedande utan uppsägningstid torde inte kunna ske på grund av arbetstagares sjukdom (NJA 1930 s. 414).

Att arbetstagaren på grund av hög *ålder* inte längre har full arbetsförmåga har ansetts utgöra ett objektivt godtagbart skäl för uppsägning även för en arbetsgivare som är bunden att tillämpa turordning vid arbetsbrist (AD 1944 nr 25; jfr även 1939 nr 76). Det torde dock krävas att arbetstagarens *duglighet och användbarhet* understiger genomsnittsmåttet i en grad som för arbetsgivaren vållar påtaglig olägenhet (AD 1943 nr 116 , 1944 nr 7). Arbetstagare, som brister i duglighet och användbarhet, torde inte kunna skiljas från anställningen utan uppsägningstid annat än när han lämnat svikliga uppgifter om sin kompetens eller är helt oanvändbar till avsedda och näraliggande sysslor eller då arbetsgivaren enligt lag eller avtal tillerkänts avskedsrätt för sådana fall. Att arbetstagares duglighet och användbarhet understiger genomsnittet i en grad som för arbetsgivaren medför påtaglig olägenhet har däremot ansetts vara saklig grund för uppsägning (AD 1939 nr 69 och nr 140, 1941 nr 113, 1943 nr 116 och 1944 nr 7). Arbetsgivaren torde dock inte kunna åberopa övergående brister på grund av arbetstagarens oerfarenhet (jfr AD 1946 nr 38). Inte heller har uppsägning av tjänsteman med över 20 års anställningstid av främst den anledningen att tjänstemannen vägrat inhämta kunskaper i tyska språket ansetts sakligt grundad (tjänstemarknadsnämnden 1969). Enligt 30 § andra stycket statstjänstemannalagen kan uppsägbar tjänsteman skiljas från tjänsten på den grunden att han visat bristande lämplighet. Arbetstagare som på grund av psykisk eller fysisk otillräcklighet brister i duglighet och användbarhet har ansetts kunna sägas upp i ungefär samma utsträckning som arbetsdomstolen, när det gäller den privata sektorn, ansett att det förelegat en objektivt godtagbar grund för uppsägning (t. ex. RÅ 1968 Ju 7 och 1969 E 30). Då en tjänstgöring till sin beskaffenhet utgjort en utbildning och ett prov för högre poster i karriären har arbetstagare som visat otillfredsställande insatser ansetts kunna sägas upp (RÅ 1970 C 195 och 503).

Liksom bristande duglighet och användbarhet enligt rättspraxis sällan leder till avskedande är också vid *misskötsel av arbetet* uppsägning med avtalad uppsägningstid den vanligaste påföljden (AD 1937 nr 113, 1947 nr 34, 1949 nr 19, 1949 nr 31, NJA 1933 A 143, 1938 A 23, 1962 C 647, 1963 C 1009, 1964 C 15). En viss benägenhet att bedöma arbetstagarens förseelser milt framträder då arbetsgivarens uppsägningsrätt är inskränkt till fall av bevislig misskötsel hos arbetstagaren eller genom krav på saklig grund (AD 1935 nr 31, 1937 nr 113, 1939 nr 140, 1945 nr 91, 1950 nr 12, 1955 nr 44 och 1962 nr 16). I allmänhet har avskedande ansetts kunna förekomma först då arbetstagaren uppsåtligen åsidosatt sina förpliktelser (AD 1930 nr 106, 1937 nr 102, 1952 nr 20, 1959 nr 18 samt NJA 1956 A 40 och 1958 C 752) eller om arbetstagaren gjort sig skyldig till grov försumlighet eller grov vårdslöshet (AD 1929 nr 7, 1941 nr 152, 1949 nr 76 samt NJA 1929 A 536). Vid bristande redovisning är avsked den vanligaste påföljden (AD 1930 nr 106, NJA 1956 A 40). Statstjänsteman kan dömas till avsättning på grund av misskötsel endast om han därigenom gjort sig skyldig till grovt tjänstefel eller begått allmänt brott varigenom han visat sig uppenbarligen inte vara skickad att inneha sin befattning. Avsättning i disciplinär väg kan följa endast om tjänstemannen gjort sig skyldig till svårare åsidosättande av sin tjänsteplikt eller inte låtit sig rätta av tidigare bestraffning. För uppsägning av tjänsteman enligt 30 § andra stycket statstjänstemannalagen räcker det visserligen, att tjänstemannen genom misskötsel visat bristande lämplighet för tjänsten (t. ex. RÅ 1966 S 104), men det vill synas som om regeringsrätten vid bedömande av huruvida upprepad misskötsel innefattat objektivt godtagbart skäl för uppsägning tar hänsyn till huruvida misskötseln tidigare föranlett disciplinär bestraffning

(RÅ 1966 ref. 35, jfr 1968 Ju 37). I åtskilliga fall har uppsägning ägt rum först om försummelsen upprepats trots tidigare tillsägelse eller disciplinär åtgärd (RÅ 1967 K 1882 och 1883, 1968 K 1114 och 1760).

Onykterhet på arbetsplatsen är en av de vanligaste anledningarna till avskedande. Även när avtalet stadgar omedelbar rätt till avskedande vid onykterhet i tjänsten finns dock exempel på att domstolen prövat huruvida kontraktsbrottet är så väsentligt, att arbetstagaren på grund härav skall gå miste om uppsägningstid (AD 1959 nr 29). Då arbetsgivarens olägenhet av arbetstagarens uppträdande är särskilt påtaglig anses emellertid omedelbart avsked motiverat (AD 1960 nr 5). För uppsägning med iakttagande av uppsägningstid synes också enstaka onykterhet i tjänsten utgöra saklig grund (AD 1959 nr 29). Beror arbetstagarens spritmissbruk på sjukdom är det sannolikt att han liksom i andra fall av sjukdom inte kan avskedas (AD 1949 nr 39). Inte heller lär arbetstagaren kunna sägas upp om spritmissbruket har sin grund i sjukdom (AD 1938 nr 92). Avsättning i disciplinär väg av statstjänsteman på grund av onykterhet i tjänster sker – vid kommunikationsverken – vanligtvis först vid den fjärde förseelsen (RÅ 1960 K 59, 1962 K 875, 1965 K 380). I åtskilliga fall har det rört sig om en kombination med för sen inställelse (RÅ 1964 K 319, 1967 K 187) eller med spritförtäring på arbetsplatsen (RÅ 1962 K 719, 1965 K 249). Avsättning sker vid fjärde förseelsen även om inte alla tidigare förseelser medfört bestraffning (RÅ 1960 K 270). I många fall rör det sig inte uteslutande om onykterhet utan även om andra försummelser med samma bakgrund, t. ex. bristande arbetsförmåga eller förfallolös frånvaro (RÅ 1962 K 1573, 1963 K 464, 1965 K 1164, 1967 K 984). Såsom försvårande omständigheter kan förutom återfall också betraktas förhållanden som exempelvis tjänstemannens ställning (RÅ 1964 K 1246). Förmildrande omständigheter kan vara att lång tid förflutit sedan närmast tidigare förseelse och att arbetstagaren har goda vitsord i övrigt (RÅ 1963 K 1282) eller att arbetstagaren undergår behandling för sitt alkoholberoende (RÅ 1965 K 467). När det gäller tillsvidareförordnad tjänsteman torde uppsägning komma i fråga som alternativ till disciplinär bestraffning.

Arbetstagare, som *misshandlar* arbetsgivare eller förman, torde av hänsyn till ordningen på arbetsplatsen så gott som undantagslöst kunna avskedas omedelbart. (Se Bengtsson, Hävningsrätt och uppsägningsrätt vid kontraktsbrott, 1967 s. 409). En större tveksamhet föreligger vid misshandel av arbetskamrat (AD 1938 nr 129). *Missfirmelser* och annat förolämpande uppträdande mot arbetsgivare och förmän torde endast i särskilt svåra fall, exempelvis vid upprepade kränkningar eller vid särskild fara för ordningen på arbetsplatsen, berättiga till avsked (AD 1961 nr 11, NJA 1966 s. 459; jfr AD 1935 nr 38). Däremot torde olämpligt uppträdande mot arbetsledningen ofta betraktas som saklig grund för uppsägning, särskilt om också andra personer varit närvarande vid uppträdet (AD 1962 nr 4). I mera bagatellartade fall, exempelvis då kränkande yttranden fällts vid ett enstaka uppträde på tu man hand, har inte ens saklig grund för uppsägning ansetts föreligga (1957 nr 27, 1959 nr 14). Inte heller har yttrande om avdelningens arbetsledare att denne "inte var klok", vilket fälldes i närvaro av arbetskamraterna, bedömts ensamt vara tillräcklig grund för uppsägning (AD 1970 nr 24). På det statliga området torde förutsättningarna för skiljande från tjänsten med eller utan åtnjutande av uppsägningstid inte nämnvärt skilja sig från de ovan genomgångna reglerna. Praxis är emellertid alltför sparsam för att tillåta några bestämda slutsatser.

Underlåtenhet att iaktta den arbetstagaren enligt anställningsavtalet åliggande *arbetsskyldigheten* har i rättspraxis ofta ansetts utgöra grund för avskedande (AD 1931 nr 42, 1940 nr 3, 1941 nr 149, 1953 nr 42, 1960 nr 31, 1961 nr 11, 1965 nr 21, jfr också 1968 nr 19). I målet 1940 nr 3 uttalar arbetsdomstolen, att en arbetstagares vägran

att efterkomma arbetsledningens order angående arbetets anordnande med hänsyn till sin nedbrytande verkan för disciplinen på arbetsplatsen principiellt sett måste anses utgöra en förseelse av allvarlig art. Undantag kan dock förekomma med hänsyn till de omständigheter under vilka arbetsvägran skett, exempelvis om ordern avser något som i och för sig inte är rimligt. Huruvida det varit försvarligt att underlåta att följa arbetsledningens anvisningar skall emellertid prövas efter objektiva grunder. Arbetstagarens subjektiva uppfattning om vad som är rimligt anses inte få inverka på denna prövning. Lydnadsplikten får emellertid vika vid konflikt med ett intresse, som får anses vara av högre ordning (AD 1931 nr 15, 1950 nr 61). Sålunda kan det inte fordras av en arbetstagare, att han utan vidare skall lyda en order, vars verkställande skulle utsätta honom för en onödig risk till liv och lem eller som skulle innebära ett överträdande av till allmän säkerhet givna föreskrifter, vare sig det är fråga om ett straffbart förfarande eller inte (AD 1950 nr 611; jfr 1935 nr 110, 1937 nr 80, 1967 nr 22 och 26). Föreningsrätten skyddar vidare de enskilda arbetstagarna så långt dessa utan att själva vara positivt verksamma för en avtalsstridig åtgärd inte gör annat än att de i enlighet med sina förpliktelser mot sin fackliga organisation följer de direktiv som kommer från organisationen (AD 1934 nr 179). Hänsyn måste slutligen också tas till om en av arbetsgivaren hävdad uppfattning om arbetsskyldighetens omfattning blivit framställd i god tro. Om en order stöds på en avtalstolkning som arbetsgivaren mot bättre vetande gör gällande, utgör arbetstagarens vägran att utföra ordern inte grund för avskedande (AD 1934 nr 179). I något fall har speciella omständigheter såsom arbetsgivarens osmidighet och arbetstagarens långa anställningstid åberopats till stöd för en dom om återanställning (AD 1938 nr 113). I allmänhet har förmildrande omständigheter dock endast medfört att arbetstagaren ansetts böra få åtnjuta uppsägningstid (AD 1931 nr 15, 1934 nr 179, 1946 nr 81). Lydnadsbrott har även i något fall bedömts som misskötsel och såsom sådant ansetts vara saklig grund för uppsägning (AD 1937 nr 139). Även i övrigt kan underlåtenhet att iaktta arbetsskyldigheten vara saklig grund för uppsägning (AD 1960 nr 7, 1962 nr 4). Även på det offentliga området kan underlåtenhet att utföra ålagt arbete medföra skiljande från tjänsten. Praxis är emellertid svåröverskådlig (se dock RÅ 1957 K 994, 1963 E 39, 1964 K 598, 1967 K 1882, 1968 K 1760). Tjänstemannen torde emellertid inte vara skyldig att lyda en order, om det är uppenbart att den inte har med tjänsten att göra eller är lagstridig (RÅ 1965 ref. 41). Även andra förmildrande omständigheter kan förekomma, vilka ibland till och med kan undanröja förutsättningarna för uppsägning med uppsägningstid (RÅ 1960 S 224).

Såväl djupgående personliga motsättningar mellan arbetsgivare och arbetstagare med åtföljande *bristande samarbete* som arbetstagarens oförmåga till samarbete med övriga anställda anses medföra rätt för arbetsgivaren att säga upp den arbetstagare med vilken samarbetet brister eller som huvudsakligen bär skuld till missförhållandena (AD 1923 nr 94 och nr 120, 1934 nr 21 och 82, 1937 nr 80, 1939 nr 30, 1942 nr 99, 1957 nr 12; jfr också 1954 nr 29 och 1963 nr 17). Företrädesvis har det gällt mindre företag. I ett mål har det ansetts sakna betydelse, att arbetsgivaren torde ha haft större skuld till det spända förhållandet än arbetstagaren (AD 1934 nr 82). Å andra sidan har det förekommit, att uppsägningen inte ansetts sakligt grundad av den anledningen, att arbetsgivaren före uppsägningen ej inskridit med tillräcklig kraft mot arbetstagaren (arbetsledarnämndens beslut nr 2, 1965 och arbetsmarknadsnämndens beslut nr 5, 1970). Avsked med omedelbar verkan har i praxis inte förekommit vid bristande samarbete. Av förarbetena till statstjänstemannalagen framgår, att tillsvidareförordnad tjänsteman kan uppsägas, när förutsättningar saknas för samarbete, även om detta inte behöver läggas honom till last såsom bristande lämplighet. I motiven har således angivits att samarbets-

svårigheter utgör objektivt godtagbart skäl för uppsägning. Kraven på bevisning från arbetsgivarens sida är emellertid tämligen höga (RÅ 1967 Jo 33).

Att arbetstagaren under anställningstiden bedriver *konkurrerande verksamhet* med arbetsgivaren anses i regel vara ett allvarligt kontraktsbrott (AD 1956 nr 31) med rätt till avskedande (NJA 1907 s. 229, 1936 A 261, 1939 A 210, AD 1940 nr 16, 1960 nr 15). Fall har emellertid förekommit, där särskilda omständigheter ansetts motivera en mildare bedömning (AD 1956 nr 31, NJA 1963 C 1114). Det har förekommit att avskedande ansetts vara en alltför sträng påföljd med hänsyn till arbetstagarens inte särskilt höga ställning, den korta uppsägningstid som gällt etc. (AD 1956 nr 31). Andra omständigheter, som kan leda till en mildare bedömning, är det sätt varpå den anställde tagit befattning med den konkurrerande verksamheten (AD 1956 nr 31 och NJA 1963 C 1114) och konkurrensförhållandets betydelse för arbetsgivaren (AD 1956 nr 31 och NJA 1963 C 1114). Däremot kan sådana omständigheter som att arbetstagaren har en förtroendeställning, att arbetstagaren fått särskild inblick i fabrikshemligheter eller liknande eller att parterna genom en konkurrensklausul framhållit vikten av fullkomlig lojalitet verka försvårande. Under alla omständigheter torde konkurrerande verksamhet vara ett objektivt godtagbart skäl för uppsägning, om den inte är helt bagatellartad (Bengtsson a. a. s. 382; Schmidt, Tjänsteavtalet, 1968 s. 81; NJA 1963 C 1114). När arbetstagaren på annat sätt än genom konkurrerande verksamhet motarbetar arbetsgivarens intressen, synes domstolarna fästa betydande vikt vid om handlingen företagits med uppsåt att skada arbetsgivaren eller inte. Yppande av yrkeshemligheter eller spridande av ofördelaktiga uppgifter om arbetsgivaren i syfte att åstadkomma skada torde i regel kunna medföra avskedande (NJA 1945 s. 165, 1950 C 700, AD 1950 nr 5 och 1961 nr 27). Kontraktsbrott som skett av oaktsamhet eller där skulden eljest framstår som ringa torde däremot sällan medföra avskedande (NJA 1937 s. 495, 1956 C 904). Enbart risk för illojalt förfarande torde inte heller motivera omedelbart avskedande men tycks åtminstone, om risken är påtaglig, kunna utgöra saklig grund för uppsägning (AD 1936 nr 21, 1951 nr 38, NJA 1966 s. 164).

Enligt åtskilliga kollektivavtal äger arbetsgivaren avskeda arbetstagare som gjort sig skyldighet till *oärlighet*. Domstolarna synes emellertid inte anse som utslagsgivande, om arbetstagarens förfarande varit straffbart eller inte. Omständigheter som den konstaterade eller möjliga skadans omfattning eller det förtroendeförhållande som rått mellan arbetsgivare och arbetstagare har snarare fått bestämma tolkningen av klausulerna (AD 1937 nr 145, 1949 nr 34, 1950 nr 54). Enstaka fall av bagatellartad förseelse har inte ansetts motivera avsked (AD 1937 nr 145). Bedömningen har blivit densamma då arbetstagaren inte helt utan fog trott sig ha rätt att handla som han gjort (NJA 1964 C 462). Å andra sidan synes sådana omständigheter som att arbetstagaren intar en förtroendepost eller att hans förehavanden eljest är svåra att kontrollera kunna medföra, att också mindre oärlighet ger arbetsgivaren avskedanderätt (AD 1949 nr 34, 1950 nr 54). Även bagatellartad oärlighet synes utgöra objektivt godtagbart skäl för uppsägning (AD 1932 nr 12). Ligger sådana oegentligheter långt tillbaka i tiden medför de dock inte rätt att säga upp arbetstagaren (AD 1941 nr 35). En på vissa fakta grundad misstanke torde inte vara ett tillräckligt motiv för avskedande eller uppsägning (AD 1937 nr 25). Som försvar mot påstående att uppsägning vidtagits i föreningsrättskränkande syfte har emellertid godtagits en inte ogrundad misstanke om brott (AD 1961 nr 10).

Uppsåtliga *brott*, som riktas *mot arbetsgivaren*, torde oftast medföra avsked, även om de begås utom arbetet. Däremot betraktas för det mesta inte olämpligt uppträdande utom tjänsten som grund för avskedande och stundom inte heller som saklig grund för uppsägning (AD 1965 nr 34). Vilken

betydelse brott, som arbetstagaren begått och som helt saknar samband med tjänsteavtalet, kan tillmätas som avskedandegrund är på grund av de fåtaliga rättsfallen svårt att avgöra. I många kollektivavtal stadgas att brottet skall vara av allvarlig karaktär. Om arbetstagaren till följd av brottet mister sin kompetens för det arbete anställningen avser torde – åtminstone om uppsägningstiden är lång – arbetsgivaren inte behöva avvakta hela denna innan han kan frigöra sig från tjänsteavtalsförhållandet (jfr NJA 1947 A 158). Om anställningen har en sådan karaktär, att brott av den anställde – låt vara utan samband med tjänsten – kan menligt inverka på företagets anseende utåt eller bland övrig personal, kan arbetsgivaren måhända ingripa med omedelbart avsked (jfr NJA 1952 C 84). Under alla omständigheter torde det enligt gällande rätt föreligga saklig grund för uppsägning i sådana fall. I den offentliga tjänstemannarätten framträder ett längre gående krav på befattningshavarens oförvitlighet på fritiden.

Att arbetstagaren utom den egentliga tjänsten uppträder på ett sätt, som visserligen inte innefattar brott men dock framstår som omoraliskt eller på annat sätt ter sig stötande i den miljö där arbetet förekommer, torde inte utanför den offentliga tjänstemannarättens område annat än i extrema undantagsfall ge arbetsgivaren rätt till avskedande (jfr AD 1946 nr 66). Även rätten att säga upp en arbetstagare på denna grund torde vara inskränkt till situationer då arbetsgivaren eller hans familj direkt kränks genom beteendet, då arbetstagarens livsföring utom arbetet har särskild betydelse för arbetsgivaren och då ett stötande uppförande eljest är ägnat att vålla arbetsgivaren betydande skada (Bengtsson a. a. s. 422). Inom det offentliga tjänstemannaområdet medför vissa tjänster också krav på tjänsteinnehavarens uppträdande utom tjänsten. Detta gäller t. ex. diplomater, officerare, poliser, präster och lärare. Praxis när det gäller kraven för avsättning och uppsägning på denna grund är emellertid svåröverskådlig (se dock t. ex. RÅ 1961 I 166, 1968 K 1580, 1969 Ju 3). Utkrävande av disciplinärt ansvar för fel utom tjänsten, som kan ha betydelse för denna, kräver emellertid laga stöd (RÅ 1936 ref. 41).

Arbetsdomstolen har i mål, där arbetsgivare påståtts ha gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning genom att säga upp strejkande arbetstagare, slagit fast att den *fackliga konflikten* i och för sig inte inskränker den rätt att säga upp arbetstagare, som arbetsgivaren eljest kan ha, och att uppsägning inte heller framstår som föreningsrättskränkning enbart på den grund att åtgärden vidtas under pågående arbetskonflikt (AD 1956 nr 43 och 1964 nr 28; jfr 1966 nr 24). Har bevekelsegrunderna för en uppsägning under en konflikt inte varit andra än att främja arbetsgivarens intresse av att kunna hålla driften igång på oförändrade villkor, har inte heller uppsägningen ansetts kränka arbetstagarnas föreningsrätt (AD 1972 nr 11). Enligt åtskilliga kollektivavtal utgör en olovlig stridsåtgärd ett brott mot det enskilda anställningsavtalet. Den omständigheten, att ett brott mot det enskilda anställningsavtalet samtidigt är ett fredspliktsbrott, har dock inte ansetts hindra arbetsgivaren från att beivra det förra brottet med tillämpning av det enskilda anställningsavtalets påföljdssystem (AD 1934 nr 182, 1968 nr 10 och 1970 nr 6; jfr 1930 nr 93, 1934 nr 129 och 1943 nr 43).

5.3.3 Preskription av uppsägnings- och avskedandegrunder

Av allmänna rättsgrundsatser torde följa, att arbetsgivare som grund för avskedande inte kan åberopa försummelser som ligger långt tillbaka i tiden (AD 1933 nr 27, 1949 nr 61 och 76, prop. 1971:107 s. 144, jfr. AD 1950 nr 5). Ett sådant betraktelsesätt ligger också till grund för de i 12 § tredje stycket lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete och 3 § lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare intagna bestämmelserna, att som grund för avskedande inte får uteslutande åberopas förhållande som arbetsgivaren känt till mera

än en vecka respektive en månad före avskedandebeslutet (se prop. 1970:150 s. 57 och 1971:107 s. 111 och 144). Enligt kollektivavtalen inom den kommunala sektorn får, om mer än två år förflutit efter det att arbetstagare tilldelats varning utan att han erhållit förnyad bestraffning, varningen inte åberopas som skäl för hans skiljande från anställningen.

Även då arbetsgivaren vill verkställa uppsägning därför att arbetstagaren gjort sig skyldig till en förseelse, måste uppsägningen komma någorlunda snart, för att inte uppsägningsanledningen skall förfalla (AD 1937 nr 113, 1965 nr 34, Ds In 1971:1 s. 84, Schmidt, Tjänsteavtalet, 1968, s. 148 f). Skulle arbetsgivaren inte förut på något sätt ha reagerat mot en tidigare försummelse, torde han inte heller ha möjlighet att åberopa försummelsen i fråga (t. ex. AD 1936 nr 117). Arbetsgivaren är emellertid normalt oförhindrad att åberopa en tidigare försummelse från arbetstagarens sida jämte en nyligen inträffad förseelse.

5.3.4 Uppsägningsförfarandet

Uppsägning är i princip inte en formbunden rättshandling. Uppställs i kollektivavtal krav på skriftlighet, presumeras detta innebära en ordningsföreskrift och inte ett villkor som gör uppsägningens giltighet beroende av att skriftlighet iakttagits (AD 1931 nr 120, 1932 nr 152, 1945 nr 12, 1946 nr 28 och 1962 nr 4).

Enligt *statstjänstemannalagen* (1965:274) och *kommunaltjänstemannastadgan* (1965: 602) gäller emellertid att uppsägning av tjänsteman skall ske skriftligen. Kravet på skriftlig form är inte endast en ordningsföreskrift. Har kravet inte iakttagits blir uppsägningen ogiltig (se Lidbeck m. fl., Statens tjänstemän, 1970, s. 157).

I de kollektivavtal som gäller för tjänstemän hos *statliga bolag,* anslutna till SFO, anges endast, att uppsägning bör ske skriftligen eller åtminstone bekräftas skriftligen. Syftet härmed anges vara att förebygga tvist huruvida uppsägning ägt rum. I kollektivavtalen för övriga arbetstagare hos statliga bolag saknas i allmänhet bestämmelser om förfarandet vid uppsägning. Kollektivavtalet mellan Karlskronavarvet AB och Försvarsverkens Civila Personals Förbund utgör emellertid ett undantag och anger att uppsägning skall verkställas skriftligen.

Inom den *kommunala sektorn* saknar avtalen för tjänstemän närmare bestämmelser om uppsägningsförfarandet, medan ABK och LABK anger att uppsägning skall ske skriftligen.

Inom den *privata sektorn* förekommer dels avtal, som helt saknar bestämmelser om uppsägningsförfarandet, dels avtal, som innehåller ordningsföreskrifter om att uppsägning skall verkställas skriftligen, och dels avtal, som innehåller en formföreskrift om att uppsägning för att vara giltig skall ske skriftligen.

Kollektivavtalen för *tjänstemän* innehåller med endast några få undantag en bestämmelse om att uppsägning skall verkställas eller åtminstone bekräftas skriftligen. Syftet med denna bestämmelse anges vara att undanröja risken för tvist huruvida uppsägning skett. Bestämmelsen är närmast en ordningsföreskrift. Avtalet mellan TA och Svenska Journalistförbundet för redaktionspersonal m. fl. föreskriver däremot att uppsägning för att vara gällande skall ske skriftligen. Endast i ett par avtal för handelstjänstemän och i några få avtal för tjänstemän inom lantbruket saknas helt bestämmelser om förfarandet vid uppsägning.

Kollektivavtalen för *övriga arbetstagare* saknar i stor utsträckning särskilda bestämmelser om uppsägningsförfarandet. Detta gäller exempelvis avtalen för verkstadsindustrin, byggnadsämnesindustrin, skogsindustrin, sågverksindustrin, pappersmasseindustrin, pappersbruksindustrin, konfektionsindustrin, textilindustrin, sko- och läderindustrin och glasindustrin. Åtskilliga avtal – exempelvis avtalen för anläggningsindustrin, byggnadsindustrin, träindustrin, handeln, hotell- och restaurangbranschen, den grafiska branschen och vissa avtal inom metallindustrin – innehåller emellertid föreskrifter av

ordningskaraktär om att uppsägning skall ske skriftligen. Avtalen för fastighetsarbetare innehåller en tämligen utförlig föreskrift om sättet för uppsägning. Förutom att uppsägning av anställning skall vara skriftlig föreskrivs i detta avtal att skäl för uppsägning skall anges och att, om skriftligt erkännande av uppsägningen inte lämnats, uppsägningen skall anses ha skett om den avsänts i rekommenderat brev. Kollektivavtalen för installatörer, servicemän, linjearbetare m. fl. inom el-branschen, avtalen för boktryckerier, bokbinderier och emballageindustri, flertalet avtal inom transportnäringen, avtalen för tvätterier och färgerier, avtalet för bleck- och plåtslagare samt ytterligare ett mindre antal kollektivavtal anger, att uppsägning för att vara giltig skall verkställas skriftligen.

5.3.5 Uppsägningstid

5.3.5.1 Författningsbestämmelser

Enligt lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande gäller i fråga om handelsresande, att anställningen upphör att gälla med utgången av tredje kalendermånaden efter den, då uppsägning skedde från någondera sidan, såvitt annat inte följer av avtal, handelsbruk eller annan sedvänja. Kommissionslagstiftningssakkunniga föreslår i betänkandet SOU 1970:69 den ändringen, att efter sex månaders anställning uppsägningstiden skall vara minst den i lagen tidigare angivna och att avtalsvillkor varigenom handelsresandens rätt begränsas skall vara utan verkan. Enligt sjömanslagen (1952:530) gäller för arbetsgivare och arbetstagare en ömsesidig uppsägningstid, som är tre månader för befälhavare, en månad när det är fråga om maskinchef, styrman, maskinist, föreståndare för ekonomiavdelning och radiotelegrafist och sju dagar när det gäller övriga sjömän. Särskilda regler finns vidare om anställningens upphörande i hamn och om skyldighet i visst fall för arbetstagaren att därvid kvarstå i tjänst under kortare tid. Sjömanslagskommitténs förslag till ny sjömanslag (SOU 1971:6) saknar däremot regler om uppsägningstider. Enligt lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete gäller en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar, om inte annat avtalats. Enligt lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare gäller för arbetstagare, som varit anställd hos arbetsgivaren i minst 24 månader under de tre senaste åren, en uppsägningstid av minst två månader, om arbetstagaren fyllt 45 år, minst fyra månader, om han fyllt 50 år och minst sex månader, om han fyllt 55 år. Reglerna är tvingande till arbetstagarens förmån.

5.3.5.2 Kollektivavtalsbestämmelser

För de två kategorierna av tjänstemän på det *statliga förvaltningsområdet* finns regler om uppsägningstid i det allmänna avlöningsavtalet för statliga och vissa andra tjänstemän (AST) respektive i avlöningsavtalet för R-tjänstemän (AST-R). AST gäller ordinarie, extra ordinarie och extra tjänstemän samt äger även tillämpning på oorganiserade tjänstemän samt vissa icke-statliga tjänstemän. Inom den senare gruppen märks bl. a. skolledare och lärare inom grundskolan och de gymnasiala skolorna samt flertalet befattningshavare inom svenska kyrkan. Vissa tjänstemän t. ex. hos riksdagen och dess verk har egna kollektivavtalsbestämmelser, som ifråga om uppsägningstid dock överensstämmer med stadgandena i AST. AST-R gäller extra ordinarie och extra tjänstemän med s. k. R-tjänster, dvs. i huvudsak flertalet av de arbetstagare som före 1 januari 1972 hade anställning som arbetare – företrädesvis i verkstads- och förrådsarbete samt linje- och underhållsarbete inom affärsverken och försvaret. Avtalet äger även tillämpning på oorganiserade R-tjänstemän. För vissa arbetstagargrupper, exempelvis byggnadsarbetare hos Statens vattenfallsverk, gäller dock särskilda kollektivavtalsbestämmelser.

Enligt AST gäller, att tjänsteman som är anställd med fullmakt eller konstitutorial och som enligt vad angivits under 5.3.2 inte kan bli föremål för uppsägning från arbetsgi-

varens sida, själv skall iaktta sex månaders uppsägningstid. För tjänsteman som är anställd tillsvidare gäller vid ordinarie anställning sex månaders ömsesidig uppsägningstid, vid extra ordinarie anställning tre månader för arbetsgivaren och en månad för arbetstagaren samt vid extra anställning en månads ömsesidig uppsägningstid. Vid extra ordinarie och extra anställning kan träffas överenskommelse om ömsesidig lika förlängning av uppsägningstiden med högst två månader. Vidare kan i samtliga fall arbetsgivaren medge att anställningen upphör utan att uppsägningstiden iakttas. För vissa tjänstemän gäller uppsägningstider, som avviker från bestämmelser i AST. För extra lärare vid grundskolor, gymnasier, folkhögskolor etc. äger arbetsgivaren underskrida den eljest gällande uppsägningstiden om en månad för det fall att läraren saknar föreskriven behörighet. Vidare gäller, såsom nämnts under 5.3.2.1 i fråga om tjänstemän med förordnande tillsvidare för tillfällig anställning, att denna anställning kan brytas med omedelbar verkan. För arvodesanställd personal, tjänstemän vid de statliga sjukhusen samt provinsialläkare saknas som regel avtalsbestämmelser om uppsägningstid.

Enligt AST-R gäller i fråga om extra ordinarie tjänstemän en uppsägningstid av tre månader vid uppsägning från arbetsgivarens sida och en månad vid uppsägning från tjänstemannens sida och i fråga om extra tjänstemän en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningstiden kan genom avtal mellan arbetsgivaren och tjänstemannen ömsesidigt lika förlängas med högst två månader. Arbetsgivaren kan medge att anställningen upphör utan att tjänstemannen iakttar gällande uppsägningstid.

Inom de *statliga bolagen* gäller för flertalet arbetstagare de bestämmelser som vunnit insteg på den privata sektorn. Oftast har parterna egna avtal, vilkas innehåll anpassats till branschavtalens. I några fall tillämpar man branschavtalen direkt. I kollektivavtalet för restaurangbranschen ingår det statsägda Sveriges centrala restaurangaktiebolag som part på arbetsgivarsidan jämte vederbörande SAF-förbund. Undantag från branschanpassningen gäller främst för Karlskronavarvet AB och AB Tumba Bruk (vilket ägs av riksbanken), där man på arbetarsidan behållit det kollektivavtal, ramavtalet, som gällde innan ombildningen till bolag. Efter tillkomsten 1970 av Statsföretagens Förhandlingsorganisation (SFO) får man vidare räkna med en starkare samordning av avtalen än tidigare. Redan har mellan SFO och SIF, SALF samt CF träffats ett avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom statliga bolag anslutna till SFO. På tjänstemannasidan har flertalet bolag antagit avtalet om allmänna anställningsvillkor, vilket närmast knyter an till de avtal, som gäller för tjänstemännen inom den privata industrin. Dessutom gäller bestämmelserna i det s. k. trygghetsavtalet. Enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gäller för tjänsteman under 23 år en månads ömsesidig uppsägningstid. I övrigt gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida en uppsägningstid som varierar mellan en och sex månader, nämligen en månad upp till och med 2 års anställning, tre månader vid 2–6 års anställning, fyra månader mellan 6 och 10 års anställning och sex månader vid 10 års eller längre anställning. Vid uppsägning från arbetstagarens sida varierar uppsägningstiden mellan en och tre månader, nämligen en månad vid mindre än 4 års anställning, två månader vid 4–10 års anställning och tre månader vid mer än 10 års anställning. Personliga uppgörelser kan träffas om för arbetstagaren gynnsammare villkor. Likaså äger arbetsgivaren medge att anställningen upphör före uppsägningstidens utgång. Enligt trygghetsavtalet skall vid uppsägning p. g. a. driftsinskränkning den enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gällande uppsägningstiden förlängas för tjänsteman som uppnått 40 års ålder och har 5 anställningsår vid företaget med 2 månader, för tjänsteman som uppnått 50 års ålder och har 10 anställningsår med 4 månader och för tjänsteman som uppnått 55 års ålder och har 10 anställningsår med 6 månader. Även ifråga om övriga arbetstagare har flertalet

bolag anpassat uppsägningstiderna till de bestämmelser som gäller på SAF-LO-området. För Norrbottens Järnverk AB t. ex. gäller 14 dagars uppsägningstid för arbetare, vars anställning varat minst nio månader, och 6 dagars uppsägningstid för övriga arbetare. Inom vissa bolag, t. ex. Svenska Tobaks AB och AB Vin- & Spritcentralen, har man för normalfallen infört en generell uppsägningstid om 14 dagar. Vid de bolag som, enligt vad förut angivits, behållit ramavtalet, kan förekomma längre uppsägningstider som t. ex. minst 4 veckor efter två års sammanhängande anställningstid vid arbetsplatsen.

För *tjänstemännen på den kommunala sektorn* finns regler om uppsägningstid i ABT 70 och LABT 70. Bestämmelserna, som är identiska, äger i stort sett tillämpning på befattningshavare som är underkastade kommunaltjänstemannalagen. I avtalen görs skillnad mellan tjänstemän med stadigvarande heltids- eller minst halvtidstjänstgöring, s. k. tjänsteman grupp 1, och övriga tjänstemän som t. ex. timavlönade eller tillfälligt anställda tjänstemän, s. k. tjänsteman grupp 2. För tjänsteman grupp 1 gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida i regel en uppsägningstid av en månad vid mindre än ett års anställning. Uppsägningstiden förlängs sedan till sex månader när anställningen varat mer än ett år. Om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år eller, vid fyllda 40 år, minst 10 år förlängs uppsägningstiden ytterligare till ett år för det fall att uppsägningen föranleds av att förvaltningsorganisationen ändrats eller att arbetsuppgifterna upphört. Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller en uppsägningstid av 1 månad vid mindre än ett års anställning och 3 månader om anställningen varat längre. Arbetsgivaren kan medge förkortning av uppsägningstiden. För tjänsteman grupp 2 gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Utanför avtalen faller arbetstagare som har egna avtalsbestämmelser om uppsägningstid men även arbetstagargrupper, för vilka saknas bestämmelser om uppsägningstid. Till den förra gruppen hör framför allt befattningshavare på skolområdet och inom kyrkan, vilkas anställningsvillkor enligt vad förut anförts regleras bl. a. av AST, men även vissa kontrakts- och arvodesanställda. Som exempel kan nämnas att det för kontraktsanställda tekniker inte är ovanligt med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. För vissa brandmän gäller 3 månaders ömsesidig uppsägningstid och för läkare 2 månaders ömsesidig uppsägningstid.

För flertalet *övriga arbetstagare* gäller ABK 70, ABKD 70 resp. LABK 70. ABK 70 stadgar 30 dagars ömsesidig uppsägningstid om arbetstagaren varit minst ett år i den pågående anställningen efter fyllda 18 år. I övriga fall gäller en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar. Kommunen kan medge avkortning av uppsägningstiden för den anställde. Enligt LABK gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida en uppsägningstid av 1 månad, om arbetstagaren har mindre än 12 månaders anställning, och i annat fall 3 månader. Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden 1 månad. Vid uppsägning på grund av att förvaltningsorganisationen eller arbetsuppgifterna ändrats gäller en uppsägningstid av ett år under förutsättningar i övrigt motsvarande dem som gäller enligt ABT och LABT. Utanför ABK står grupper som t. ex. arbetstagare i kommunala beredskapsarbeten, skyddade arbeten, hemsamariter och dagbarnsvårdare. Uppsägningstiden är vanligen 14 dagar, i beredskapsarbeten dock 8 dagar om annat inte avtalats. För arbetstagare i de kommunala bolagen tillämpas vanligen bestämmelserna i ABT resp. ABK.

I fråga om *tjänstemännen på den privata sektorn* föreligger något olika bestämmelser för de olika branscherna. Det vägledande avtalet anses vara kollektivavtalet för tjänstemännen inom verkstadsindustrin. Enligt ordalydelsen identiska uppsägningsregler innehåller även avtalen för den kemisk-tekniska industrin, bageri- och konditorinäringen, byggnadsämnesindustrin, den elektriska industrin och installationsfacket, de grafiska facken, motorbranschen, större delen av tekoindustrin samt träindustrin, för att nämna några av de större tjänstemannagrup-

perna. Enligt dessa avtal varierar uppsägningstiden beroende på lön och anställningstid och vidare gäller olika regler för arbetsledare och övriga tjänstemän. För den senare gruppen gäller i huvudsak följande. Före 23 års ålder gäller alltid en månads ömsesidig uppsägningstid. För tjänstemän med en månadslön understigande för män 2 875 kronor och för kvinnor 2 765 kronor ökar sedan uppsägningstiden på det sättet att den vid fem anställningsår förlängs till två månader ömsesidigt för att vid tio anställningsår bli tre månader vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Lönegränsen kommer för 1973 att efter förhandlingar uppräknas med ett belopp motsvarande genomsnittet av lönehöjningen. För tjänstemän med högre månadslön gäller två månaders ömsesidig uppsägningstid vid mindre än tre års anställning. Vid längre anställning ökas sedan uppsägningstiden till 3 månader för båda parterna för att sedan ytterligare förlängas vid uppsägning från arbetsgivarens sida till fyra månader vid sex anställningsår, fem månader vid nio anställningsår och sex månader vid tolv anställningsår. Med anställningsår avses fulla anställningsår i fortlöpande anställning som tjänsteman vid företaget efter 21 års ålder. För arbetsledare gäller två månaders ömsesidig uppsägningstid vid mindre än två anställningsår. Uppsägningstiden förlängs därefter till tre månader för att sedan ytterligare förlängas vid uppsägning från arbetsgivarens sida till fyra månader vid fem års anställningstid och sex månader vid tio års anställningstid. Enligt flertalet avtal gäller vidare, att möjlighet finns att överenskomma om annan uppsägningstid. Vidare är det vanligt för tjänsteman som är anställd på prov eller tjänsteman som kvarstår i tjänst efter det att han uppnått pensionsåldern att kortare uppsägningstider inträder. Vid anställning efter uppnådd pensionsålder gäller i regel en ömsesidig uppsägningstid av en månad, så även under de sex första månaderna av en provtjänstgöring.

En liknande konstruktion med endast smärre avvikelser från avtalen inom verkstadsindustrin etc. har kollektivavtalen för anläggnings- och byggnadsbranschen, samt avtalen för tjänstemän utom arbetsledare inom pappersindustrin och vid sågverken. I några fall är uppsägningstiden en månad kortare eller längre än inom verkstadsindustrin, dock alltid minst en och högst sex månader.

En tredje grupp utgörs av bestämmelserna i kollektivavtalet för järnbruken. Uppsägningstiderna enligt detta avtal varierar endast med anställningstiden och någon skillnad görs inte mellan arbetsledare och övriga tjänstemän. Uppsägningstiden varierar, vid uppsägning från arbetsgivarens sida mellan 1–6 månader och vid uppsägning från tjänstemannens sida mellan 1–3 månader.

För flertalet tjänstemän inom livsmedelsbranschen och vissa tjänstemän inom handeln samt inom kooperationen gäller regler av likartad innebörd. Mindre variationer förekommer med avseende på anställnings- och uppsägningstidens längd, men ramarna är i stort sett identiska, nämligen 1–6 månader vid uppsägning av arbetsgivaren och 1–3 månader vid uppsägning från den anställdes sida.

För flertalet tjänstemän inom handeln och inom åtskilliga andra delar av HTF:s område gäller avtalet mellan Handelns Arbetsgivarorganisation, Centrala gruppen, och HTF rörande allmänna anställningsvillkor. Enligt detta avtal görs skillnad mellan fast eller extra anställd tjänsteman samt vidare – ifråga om den första kategorien – mellan arbetstagare som är anställd i kvalificerad befattning och arbetstagare som inte är det. Såsom fast anställd räknas i huvudsak tjänsteman, som uttryckligen blivit antagen såsom tjänsteman eller fullgjort godkänd tjänstgöring hos arbetsgivaren såsom extra anställd under sex månader i följd samt fyllt 17 år. Med tjänsteman i kvalificerad befattning avses försäljningspersonal, avdelningschef, kamrer, sekreterare, kassör och kassörska, speditör, lagerchef, lagerförman i arbetsledande ställning samt med dem i kvalifikationshänseende jämställda tjänstemän. För fast anställd tjänsteman gäller en ömsesidig uppsägningstid av en

månad. För fast anställd tjänsteman i kvalificerad befattning förlängs sedan uppsägningstiden till två månader ömsesidigt efter ett års anställning. Har den anställde varit i firmans tjänst längre tid än fem år skall därutöver uppsägningstiden för arbetsgivaren förlängas med en månad för vart femte anställningsår, dock att uppsägningstiden i sådant fall inte behöver utgöra mer än sex månader. För extra anställd tjänsteman gäller en veckas ömsesidig uppsägningstid.

För tjänstemän inom banker och försäkringsbolag gäller vanligen olika regler för ordinarie tjänsteman och extra tjänsteman (aspirant). Ordinarie anställning vinnes efter godkänd aspiranttjänstgöring om längst tre år. För ordinarie tjänsteman med mindre än fem tjänsteår i sådan befattning är uppsägningstiden 1–2 månader för tjänstemannen och 3 månader för arbetsgivaren. Vid längre anställningstid är uppsägningstiden 2–3 månader för tjänstemannen och 4–6 månader för arbetsgivaren. För extra tjänsteman och aspirant gäller en månads ömsesidig uppsägningstid.

Inom tidningsbranschen gäller beträffande kontorspersonalen i stort sett samma regler som för tjänstemännen inom handeln, för arbetsledare samma bestämmelser som inom verkstadsindustrin. För redaktionspersonal gäller däremot längre uppsägningstider. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida är uppsägningstiden minst tre månader eller, då den anställde är fyllda 35 år och har åtta års anställning vid företaget, minst åtta månader. Vid uppsägning på grund av driftsnedläggelse eller driftsinskränkning har arbetsgivaren att iaktta minst sex månaders uppsägningstid om anställningen varat ett år. Uppsägningstiden för arbetstagaren är en månad eller, vid längre anställning, tre månader.

Inom sjöfarten innehåller kollektivavtalen stundom längre uppsägningstider än som följer av sjömanslagen. För styrman, radiotelegrafist, maskinbefäl och ekonomiföreståndare med en anställningstid av minst fem år i följd är uppsägningstiden tre månader ömsesidigt. Efter tio års anställning utökas uppsägningstiden för redaren till fem månader. Den längre uppsägningstiden gäller vid lika förutsättningar i övrigt också befälhavare.

För flertalet *arbetstagare som inte är tjänstemän* gäller den rekommendation som utfärdats av SAF och LO om en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar efter nio månaders anställning. Vid kortare anställning är uppsägningstiden sju dagar för båda parterna. De nu angivna reglerna gäller för bl. a. arbetstagare inom den s. k. allmänna gruppen (bl. a. kemisk och kemisk-teknisk industri, gummiindustri m. m.), produktionspersonalen inom bageri- och konditorinäringen, arbetstagare vid åkerier och i byggnadsämnesindustrin, flertalet arbetare inom det elektriska facket, lagerarbetare inom handeln, arbetstagare vid järnbruken, större delen av livsmedelsindustrin, motorbranschen, pappers- och massaindustrierna, sågverken och träindustrin samt verkstadsindustrin. Något annorlunda konstruktion men i stort sett samma bestämmelser gäller för serveringspersonal m. fl. inom hotell- och restaurangnäringen samt konditorier, för bussförare och bryggeriarbetare samt inom tekoindustrin, rör-kranverken och anläggningsbranschen. Inom byggnadsindustrin gäller minst 14 dagars uppsägningstid. Vid ackordsarbete skall uppsägningen vara verkställd så att anställningen upphör vid ackordsperiods slut. Eljest fortlöper anställningen över närmast följande ackordsperiod (vanligen 18 arbetsveckor). Längre uppsägningstider gäller för utkörare vid bryggerierna (tre veckor ömsesidigt), butikspersonalen inom handeln, bagerier etc. (en månad ömsesidigt) samt för den månadsavlönade personalen t. ex. vid kraftverken (varierande mellan en och tre månader ömsesidigt) och inom byggnadsämnesindustrin (varierande mellan en och tre månader vid uppsägning från arbetsgivarens sida och en och två månader vid uppsägning från arbetstagarens sida).

Även på *områden,* där arbetsgivaren står *utanför SAF,* tillämpas vanligen motsvarande regler. Som undantag kan noteras att det i vissa fall förekommer längre uppsägningsti-

der, t. ex. för fastighetsskötare (en månad), jordbruksarbetare samt vissa mindre arbetstagargrupper inom skogsbruket (en månad) och i andra fall kortare uppsägningstider, t. ex. tre dagar för vissa flottningsarbetare. För sjöfolk gäller de i sjömanslagen angivna sju dagarna med förläggning till svensk hamn. I ett fåtal s. k. hängavtalsformulär föreskrivs längre uppsägningstider. Som exempel kan nämnas ett hängavtalsformulär inom sko- och läderbranschen och ett inom handeln, vilka stadgar en uppsägningstid av 1 respektive 1 ½ månad vid uppsägning från arbetsgivarens sida och en månad vid uppsägning från arbetstagarens sida.

För säsongarbetare, provanställd praktikant och vikarie samt arbetstagare anställd på viss tid eller för visst arbete gäller vanligtvis ingen uppsägningstid. Vissa undantag förekommer emellertid. Avtalet för jordbruket stadgar sålunda beträffande anställning på viss tid, omfattande minst ett halvt år, en ömsesidig uppsägningstid av två månader före den överenskomna anställningstidens utgång. Eljest förlängs årsanställning för ytterligare ett år och anställning på ett halvt år eller däröver på ytterligare ett halvt år. Avtalet för installationsarbete inom el-branschen stadgar en uppsägningstid av en vecka för arbetstagare anställd på viss tid eller för visst arbete samt minst fyra dagars uppsägningstid för arbetstagare anställd för enstaka tillfälligt arbete av kortare varaktighet än en vecka. Ytterligare undantag förekommer.

För lärlingar gäller särskilda bestämmelser enligt vissa avtal t. ex. inom verkstadsindustrin, byggnadsindustrin, el-branschen, måleriyrket och bleck- och plåtslageriyrket. Lärlingsavtalen saknar bestämmelser om uppsägningstid. De förutsätter nämligen att lärlingen under lärlingstiden inte skall få skiljas från anställningen annat än på särskilda grunder, såsom grovt kontraktsbrott, nedläggning eller överlåtelse av rörelsen eller långvarig sjukdom hos lärlingen.

5.3.5.3 Utgångspunkten för beräkning av uppsägningstid

Inte sällan anges i kollektivavtalen uttryckligen vilken dag som skall vara utgångspunkt för uppsägningstidens beräkning, exempelvis genom föreskrifter om att uppsägningstiden skall räknas från uppsägningsdagen eller att uppsägning skall ske den femtonde eller sista dagen i månaden. Lika vanligt är emellertid att sådana kollektivavtalsbestämmelser saknas.

Kollektivavtalen inom den *statliga sektorn* saknar med vissa undantag regler med detta innehåll. Avtalen för tjänstemän hos statliga bolag, anger dock att uppsägningstiden skall räknas från uppsägningsdagen. Avtalet för arbetare vid Norrbottens Järnverk AB anger att dag då uppsägning verkställts inte skall inräknas i uppsägningstiden. Med undantag för ABK, som anger att dag då uppsägning delgivits inte skall inräknas i uppsägningstiden, saknar kollektivavtalen också inom den kommunala sektorn regler om utgångspunkt för beräkning av uppsägningstid.

Inom den *privata sektorn* är bilden mera splittrad. Flertalet avtal för tjänstemän anger, att uppsägningstiden skall räknas från uppsägningsdagen. Vissa avtal på handelstjänstemannaförbundets område föreskriver att uppsägning skall ske femtonde eller sista dagen i månaden (i något fall den första eller sextonde dagen). Avtalet mellan SLA och SALF för skogvaktare anger att uppsägningstiden skall räknas från första dagen i månaden näst efter den då uppsägning skett. Avtalen för tjänstemän inom banker och försäkringsbolag liksom ett fåtal andra tjänstemannaavtal saknar regler om utgångspunkt för beräkning av uppsägningstid. Inom LO-området saknas bestämmelser i åtskilliga branschavtal (t. ex. avtalen för väg- och anläggningsindustrierna, el-branschen, transportnäringen, trä-, sågverks-, pappersmasse- och pappersbruksindustrierna, jordbruket, skogsbruket och trädgårdsnäringen samt buteljglas-, choklad- och bryggeriindustrierna) medan de flesta övriga avtal (t. ex. avtalen för byggnadsindustrin, verkstadsindustrin,

motorbranschen, järnbruken, smidesverkstäderna, den grafiska industrin, skinnindustrin, hotell- och restaurangbranschen, de kemiska och kemisk-tekniska industrierna samt byggnadsämnesindustrin och flertalet övriga tillverkningsindustrier) föreskriver att dag då uppsägning verkställts inte skall inräknas i uppsägningstiden. I avtalen för skilda grupper handelsanställda anges emellertid att uppsägning skall ske den femtonde eller sista dagen i månaden, och i avtalen för tekoindustrin föreskrivs att uppsägningsdagen skall inräknas i uppsägningstiden. I avtalen för byggnadsindustrin och målerifacket anges i fråga om ackordsarbete att uppsägning skall vara verkställd så att anställningen upphör vid ackordsperiodens slut, samt att anställningen eljest fortlöper över närmast följande ackordsperiod.

5.4 *Permittering*

5.4.1 Inledande anmärkningar

Vid exempelvis försämrad lönsamhet, konjunkturnedgång, säsongväxlingar i efterfrågan eller i betingelserna för arbetets utförande, materialbrist, maskinhaverier eller produktionsstopp till följd av arbetskonflikt, som bedöms vara av övergående natur, förekommer det inte sällan att arbetsgivaren utan att säga upp anställningarna sänder hem de arbetstagare, som inte kan beredas arbete. Ett sådant förfarande brukar kallas permittering. Under permitteringstiden består anställningen och arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande.

5.4.2 Rätten att permittera

I domen 1936 nr 24 uttalade arbetsdomstolen att kollektivavtal och enskilda arbetsavtal, särskilt när lönesystemet var uppbyggt på timlön, i stor utsträckning slutits under den förutsättningen, att arbetstagaren inte kunde påräkna arbete i vidare mån än arbetsgivaren ansåg sig kunna lämna dylikt. I andra domar har arbetsdomstolen uttalat, att arbetsgivaren, när lönen beräknas för timme, i princip inte är skyldig att betala lön för större antal timmar, än då arbete faktiskt utförts, såvida tillämpligt avtal inte innehåller bestämmelser som innefattar undantag från denna regel (AD 1946 nr 15, 1955 nr 37). Vidare har arbetsdomstolen vid tolkning av kollektivavtal, som saknar bestämmelser om rätt att permittera, utgått från att sådana avtal slutits under förutsättning att åtminstone timavlönade arbetare vid arbetsbrist kan permitteras utan lön (AD 1955 nr 37, 1958 nr 4, 1960 nr 31). Detta gäller emellertid inte kollektivavtalen på den kommunala sektorn (se AD 1955 nr 37). Rätt för arbetsgivare att permittera utan lön torde föreligga även beträffande ackordsavlönade arbetstagare (se AD 1933 nr 67). I fråga om arbetstagare, avlönade enligt kollektivavtal med veckolönesystem, har arbetsdomstolen uttalat att det är en naturlig tolkning av sådana kollektivavtal, att arbetstagaren kan permitteras utan lön för hel vecka eller längre tid, om avtalsbestämmelse med motsatt innebörd saknas (t. ex. AD 1934 nr 35, 1941 nr 108 och 1943 nr 33). Sådana arbetstagare kan däremot i princip inte permitteras utan lön för del av vecka (AD 1934 nr 35, 1948 nr 81 II); veckolöneformen anses nämligen innebära, att lönen skall utgå med samma belopp varje vecka, oavsett vilket antal arbetsdagar veckan innehållit och oavsett arbetsdagarnas längd (AD 1931 nr 71 och 1933 nr 90). Beträffande rätten att utan lön permittera arbetare, avlönade med månadslön, är rättsläget oklart (se dock AD 1933 nr 132, 1934 nr 141 och kollektivavtalet mellan Byggnadsämnesförbundet för byggnadsämnesindustrin samt å andra sidan AD 1953 nr 55), medan sådan rätt torde vara utesluten i fråga om tjänstemän (AD 1956 nr 9 samt NJA 1923 s. 456 och 1930 s. 414). Inte heller veckoavlönade tjänstemän torde kunna permitteras utan lön (jfr AD 1941 nr 108). Där särskilda avtalsbestämmelser om rätt för arbetsgivaren att permittera utan lön saknas, torde en sådan rätt föreligga endast beträffande arbetstagare, vilkas löneregler bygger på principen att lönen är beroende av den faktiskt arbetade tiden (dvs. i princip sådana arbetstagare som inte är tjänstemän).

5.4.3 Permitteringsrätten i förhållande till uppsägningsbestämmelser

Bestämmelser om uppsägningstid påverkar inte i och för sig rätten att permittera (AD 1930 nr 46, 1931 nr 30 och nr 57, 1943 nr 33 och 1958 nr 4). Från den allmänna grundsatsen att kollektivavtal som saknar bestämmelser om permittering slutits under förutsättning att åtminstone timavlönade arbetare vid arbetsbrist kan permitteras utan lön, har arbetsdomstolen emellertid gjort vissa undantag i syfte att trygga den anställdes förmån av rätt till uppsägningstid, då avtalet innehållit sådana bestämmelser. Sålunda har det ansetts åligga arbetsgivaren att i händelse av arbetsbrist planera sina uppsägningar i så god tid att de uppsagda får tillfälle till arbete i största möjliga utsträckning under uppsägningstiden (AD 1936 nr 24, 1955 nr 40, 1958 nr 4). Skulle arbetsgivaren underlåta att planera uppsägningen med tillbörlig omsorg kan han bli skyldig att utge lön till arbetstagarna, även om han inte kan bereda dem full sysselsättning under uppsägningstiden. Ytterligare har den omständigheten, att ett kollektivavtal innehåller bestämmelser om uppsägning, ansetts böra medföra att permittering inte får ske i sådana situationer där en uppsägning framstår som den naturliga och riktiga åtgärden (AD 1958 nr 4). Arbetsgivaren torde sålunda i regel inte få tillgripa permitteringar, då en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig. Givetvis får han inte heller, oavsett arbetstillgången, permittera en arbetstagare i stället för att säga upp honom, om avsikten är att arbetstagaren inte vidare skall användas i arbetsgivarens tjänst.

I fråga om de arbetstagare över 45 år, på vilka lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare är tillämplig, gäller att permitterad arbetstagare, som sägs upp med uppsägningstid enligt 1 § i samma lag, är berättigad till lön under uppsägningstiden samt att arbetstagare, som varit permitterad mer än 14 dagar i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår, är berättigad till lön för överskjutande permitteringstid. Arbetstagare, som permitterats till följd av att säsong för vilken han varit anställd upphört eller eljest till följd av att arbetet inte är av sammanhängande natur, har emellertid inte denna rätt till lön för överskjutande permitteringstid.

5.4.4 Uppsägning eller permittering

Normalt ankommer det på den, som påstår att en uppsägning ägt rum, att styrka detta (t. ex. AD 1934 nr 58). Om en arbetsgivare har för avsikt att i samband med inställelse av driften vid sitt företag skilja arbetstagarna från deras anställningar och inte bara permittera dem i avbidan på driftens återupptagande har arbetstagarna uppenbarligen ett berättigat intresse av att detta tillkännages på ett klart och tydligt sätt. För att uppsägning skall anses ha skett måste den därför ha fått sådan form, att det otvetydigt framgår att arbetstagarna blivit skilda från sina anställningar och att de således i fortsättningen inte skall vara knutna till företaget (AD 1938 nr 115). I övrigt ger rättspraxis inte någon entydig bild. I vissa fall har arbetstagarna, beroende på omständigheterna, ansetts ha blivit permitterade (AD 1943 nr 71 och 75, 1944 nr 56 och 1962 nr 25) och i andra fall uppsagda (AD 1939 nr 122, 1942 nr 40, 1943 nr 56 Ia, 1944 nr 96 och 1945 nr 58).

Med hänsyn främst till den vanligen förekommande användningen av projektanställning inom byggnadsindustrin har arbetsdomstolen när det gäller denna bransch i ett flertal avgöranden förklarat, att i brist på närmare utredning om att arbetstagaren endast varit permitterad skall denne, om han blivit utan sysselsättning, anses ha blivit uppsagd från sin anställning (1941 nr 38, 42, 43, 44 och 78, 1951 nr 21). Detsamma gäller för målarfacket (AD 1940 nr 63) och väg- och vattenbyggnadsfacket (AD 1942 nr 80).

5.4.5 Kollektivavtalsbestämmelser om permittering

I de kollektivavtal som innehåller bestämmelser om permittering återfinns huvudsakligen fyra typer av regler, nämligen om varsel och samråd före permitteringsåtgärd (se nedan under 5.6.2), om turordning vid permittering och vid återintagning i arbete (se nedan under 5.5.2), om permitteringslön och om helgersättning till den som är permitterad. Ett fåtal kollektivavtal innehåller regler om rätten att permittera.

För *tjänstemän i såväl offentlig som privat verksamhet* saknas särskilda bestämmelser om permittering eller permitteringslön; tjänstemannaorganisationerna har nämligen i princip motsatt sig permittering. På det statliga tjänstemannaområdet kan permittering dock undantagsvis förekomma när det gäller vissa s. k. AST-R-tjänstemän (se ovan under 5.1.1), exempelvis sådana som är sysselsatta i skogsarbete. Beträffande tjänstemän vid statliga bolag och hos det övervägande antalet privata och kooperativa företag finns emellertid i avtalen om allmänna anställningsvillkor en lönereduceringsregel, som träder i tillämpning för det fall att full sysselsättning inte kan beredas tjänsteman till följd av konflikt mellan arbetsgivare och arbetare. Om sådan konflikt pågått under tre månader och tjänstemannen inte kan beredas full sysselsättning, får lönen med motsvarande genomsnittliga förkortning av tjänstgöringstiden minskas med 10 procent varje därefter följande månad intill dess lönen nedgått till 60 procent av ursprungligt belopp. Regeln hänger samman med en kollektivavtalsbestämmelse om förbud att säga upp tjänsteman under motsvarande omständigheter (se ovan under 5.3.2.2).

Inte heller för *kommunalanställda arbetare* gäller några särskilda bestämmelser om permittering eller permitteringslön. Avtalen för arbetare inom den kommunala sektorn torde nämligen bygga på förutsättningen att arbetsgivaren måste säga upp anställningsavtalet, om han vill undgå att betala lön vid arbetsbrist (se AD 1955 nr 37 samt ovan under 5.4.2).

Beträffande *arbetare i statliga bolag samt i privat och kooperativ verksamhet* finns i företagsnämnds- eller huvudavtalen sinsemellan likartade bestämmelser om permitterings- och återintagningsvarsel, om samråd före permittering och återintagning (se under 5.6.2) samt om turordning vid permittering och återintagning (se under 5.5.2). Vidare innehåller särskilda överenskommelser bestämmelser om permitteringslön. Inom tidningsbranschen och den grafiska branschen saknas emellertid bestämmelser om permittering eller permitteringslön. Bestämmelser om permitteringslön saknas också i det s. k. installationsavtalet mellan Elektriska Arbetsgivareföreningen och Svenska Elektrikerförbundet. För tim- och ackordsavlönade arbetstagare finns i flertalet löneavtal bestämmelser om helgdagslön, vilka under vissa förutsättningar skall tillämpas även beträffande arbetstagare som är permitterad. De s. k. bensinstations- och lageravtalen inom Svenska Transportarbetareförbundets område innehåller, förutom regler om permitteringslön, en definition av begreppet permittering; enligt denna definition innebär permittering att anställningsförhållandet i och för sig består men att arbetstagarens arbetsskyldighet och därmed arbetsgivarens skyldighet att betala ut lön sätts ur kraft av arbetsgivaren. Enligt avtalet mellan KAB och Svenska Fabriksarbetareförbundet för byggnadsämnesindustrin förstås med permittering, att arbetskraft friställs på grund av arbetsbrist eller annat hinder i produktionen, utan att anställningen upphör. I avtal avseende till transportarbetareförbundet hörande magasinarbetare hos AB Godstrafik och Bilspedition samt AB Svenska Godscentraler anges, att permittering vid tillfällig arbetsbrist kan äga rum efter överenskommelse mellan arbetsledningen och respektive arbetstagare. Det s. k. taxiförareavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Transportarbetareförbundet innehåller att permittering av fast anställd arbetstagare får ske, när arbetstagaren till följd av arbetsbrist inte kan beredas sysselsättning. Sådan permittering får dock

inte ske för kortare tid än en dag. I kollektivavtalet mellan Byggnadsämnesförbundet och Fabriksarbetarförbundet för byggnadsämnesindustrin anges, att avtalets bestämmelser om permittering gäller också månadsavlönad arbetare. Enligt kollektivavtalet för jordbruket mellan Skogs- och Lantarbetsgivareföreningen och Svenska Lantarbetareförbundet får arbetstagare inte permitteras under uppsägningstid; arbetstagare anställd på viss tid, omfattande ett halvt år eller däröver, får enligt avtalet överhuvudtaget inte permitteras. De mellan samma parter träffade avtalen för maskinstations- och hönsgårdsgrupperna innehåller också förbud mot permittering under uppsägningstid; däremot saknas förbud mot permittering av vissa visstidsanställda arbetstagare. I kollektivavtalet om yrkesutbildning mellan Byggnadsindustri- och Byggnadsarbetareförbunden återfinns en bestämmelse om att lärling vid arbetsinställelse skall permitteras, såvida inte avtalsparterna för visst fall beslutar annat.

5.4.6 Permitteringslön

En permitterad arbetstagare saknar i princip rätt till lön under permitteringstiden. Är han ansluten till arbetslöshetskassan, har han i stället rätt till ersättning därifrån. En förutsättning härför är emellertid att han varit arbetslös fem dagar under en tid av högst fem kalenderveckor (den s. k. karenstiden). Enligt reglerna om permitteringslön, som gäller större delen av industrin, erhåller en permitterad arbetstagare kollektivavtalsenlig väntetidsersättning under karenstiden eller, där sådan inte är avtalad, motsvarande ersättning enligt särskild överenskommelse. Arbetstagaren är berättigad till permitteringslön under förutsättning, att han haft tre månaders anställning hos samme arbetsgivare under de senaste 24 månaderna samt är anställd för att utföra arbete under i genomsnitt lägst 18 timmar per vecka. Övergång till annan arbetsgivare inom samma koncern skall dock inte anses som avbrott i anställningen. Permitteringslön utgår under högst tio dagar per försäkringsår (1/9–31/8), dock endast under förutsättning att arbetstagaren söker arbete hos arbetsförmedlingen och inte avvisar ett arbete som enligt arbetslöshetsförsäkringens regler är att anse som lämpligt. Permitteringslön utgår under motsvarande tid även till arbetstagare som inte enligt arbetslöshetsförsäkringens regler har upparbetad försäkringsrätt. Enligt permitteringslönereglerna anses permittering inte föreligga i vissa fall; så gäller exempelvis beträffande projektanställning, visstidsanställning resp. säsonganställning när arbetet slutförts, den bestämda tiden löpt ut resp. säsongen upphört.

5.4.7 Helgdagslön

I syfte att kompensera tim- och ackordsavlönade arbetstagare för inkomstbortfall i samband med helgdagar, som infaller under arbetsvecka, har i så gott som samtliga kollektivavtal inom berörda områden intagits särskilda regler om helgdagslön. De olika avtalens regler härom är i det närmaste likalydande. Under förutsättning, att helgdagen infaller på annan veckodag än söndag, utgår helgdagslön för samtliga helgdagar. Helgdagslönen motsvarar semesterlönen per dag och utgår till arbetstagare som i obruten anställning intjänat minst fyra semesterdagar. Vissa omständigheter, däribland överlåtelse av arbetsgivarens rörelse och övergång till annan arbetsgivare inom samma koncern, saknar emellertid betydelse för arbetstagarens rätt till helgdagslön. För erhållande av helgdagslön erfordras däremot ytterligare, att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning arbetat full ordinarie arbetstid under för honom gällande arbetsdag (kvalifikationsdag) närmast före och efter helgen. Vid permittering omfattande högst fyra veckor gäller att arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början och arbetsdagen närmast efter dess slut utgör kvalifikationsdagar. Pågår permitteringen längre tid än fyra veckor utgör endast arbetsdagen närmast före arbetsavbrottet kvalifikationsdag. Helgdagslön utgår dock i sistnämnda fall endast för helger som infaller under de första fyra veckorna av permitteringen.

5.5 *Turordning och företrädesrätt*

5.5.1 Inledande anmärkningar

En arbetsgivare anses inte ha skyldighet att vid uppsägning på grund av arbetsbrist iaktta turordning efter anställningstid, såvida detta inte avtalats eller följer av författningsbestämmelser (AD 1933 nr 50). Föreligger grundad misstanke att arbetsgivaren använt sina möjligheter att fördela arbetstillfällena på ett sätt som innebär föreningsrättskränkning, måste han emellertid visa, att han haft skälig anledning att bestämma turordningen efter annan grund än anställningstid (AD 1950 nr 38). I avsaknad av författnings- eller kollektivavtalsbestämmelser därom anses arbetsgivaren inte heller ha någon skyldighet att vid nyanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist ge tidigare uppsagda arbetstagare företrädesrätt till arbete.

Enligt lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare äger sådan i lagen avsedd arbetstagare, som på grund av arbetsbrist skiljs från sin anställning, under sex månader därefter företrädesrätt till ny anställning hos samme arbetsgivare. Företrädesrätten gäller på den privata sektorn samtliga arbetsplatser inom den "rörelse" i vilken arbetstagaren tidigare var anställd hos arbetsgivaren. På den statliga sektorn gäller företrädesrätten samtliga förvaltningar inom anställningsmyndighets verksamhetsområde. Som villkor för företrädesrätten gäller att arbetstagaren har den kompetens, som arbetsgivare i allmänhet kan fordra av dem som söker arbete av ifrågavarande slag. Bland flera företrädesberättigade ges förtur till den som varit anställd längst tid hos arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller inte arbetstagare under 45 år eller den som har en sammanlagd kortare anställningstid hos arbetsgivaren under de senaste tre åren än 24 månader. Undantagna är vidare bl. a. statstjänstemän, visstidsanställda, projektanställda, sjömän och arbetstagare som åtnjuter ålderspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. I övrigt saknas författningsregler om turordning eller företrädesrätt till arbete.

5.5.2 Kollektivavtalsbestämmelser

Samtliga *arbetstagare hos staten* är med några få undantag från 1.1.1972 anställda som tjänstemän. Såväl regler om turordning vid uppsägning som regler om företrädesrätt till arbete omfattas därför av avtalsförbudet i 3 § andra stycket statstjänstemannalagen. Regler om företrädesrätt till arbete anses därjämte strida mot de i 28 § regeringsformen intagna bestämmelserna om förtjänst och skicklighet såsom enda befordringsgrunder vid tillsättning av statliga tjänster.

För *tjänstemän och övriga arbetstagare vid de statliga bolagen* finns turordningsregler i de olika huvudavtalen. Bestämmelserna, vilka har samma konstruktion som motsvarande bestämmelser inom SAF-området, avser uppsägningar till följd av driftsomläggning eller eljest på grund av arbetsbrist. Bestämmelserna innebär att arbetsgivaren äger behålla de dugligaste och lämpligaste arbetstagarna men att han vid val mellan lika lämpliga och skickliga arbetstagare skall ta hänsyn till anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsbörda. Tvist angående turordning kan hänskjutas till handläggning inför ett paritetiskt sammansatt utredningsorgan, som har att avge en för parterna oförbindande rekommendation angående tvistens lösning. I huvudavtalet mellan SFO och LO (motsvarande gäller ej tjänstemän) föreskrivs att arbetsgivaren skall underrätta arbetstagarorganisationen om ifrågasatt anställning av arbetstagare, som inom fyra månader dessförinnan uppsagts på grund av arbetsbrist. Arbetstagarorganisationen har också rätt till samråd om åtgärden. Undantagna från ifrågavarande reglering i huvudavtalen är sådana arbetstagare som har en kortare anställningstid vid företaget än 12 månader om arbetstagaren är tjänsteman och nio månader i övriga fall. När det gäller arbetstagare som inte är tjänstemän undantas därjämte de som har visstidsanställning eller projektanställning. Enligt det s. k. trygghetsavtalet mellan SFO och SIF, SALF, CF äger berörd tjänstemannaorganisation rätt att överlägga med arbetsgivaren om återanställning av tjänsteman,

som uppsagts p. g. a. driftsinskränkning. Denna rätt gäller under 18 månader från uppsägningstidens utgång. Vid uppsägning skall sammanvägas faktorerna arbetsmarknadsläge, lokal bundenhet, kvalifikationer, ålder och anställningstid. Vissa äldre tjänstemän med lång anställningstid får i princip inte sägas upp. Ett personalclearingorgan har inrättats för att bl. a. ombesörja att tjänstemän vid företag, där personalen är eller kan förväntas bli övertalig, erbjuds anställning hos andra företag inom SFO-gruppen.

I likhet med vad som gäller beträffande statstjänstemän råder förbud för *tjänstemän med statligt reglerade kommunala tjänster* att träffa avtal om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till arbete (2 § c kommunaltjänstemannalagen).

För *kommunalanställda arbetstagare som inte är tjänstemän* finns turordningsbestämmelser i ABK/ABKD. Sådana bestämmelser saknas däremot i LABK. I såväl ABK som LABK finns dock bestämmelser om företrädesrätt till anställning. Båda typerna av regler saknas för *tjänstemän* (ABT och LABT).

Enligt turordningsreglerna i ABK (ABKD) gäller följande. Om arbetsstyrkan behöver minskas vid något förvaltningsområde och berörda arbetstagare inte kan omplaceras, skall den arbetstagare i berörd yrkesgrupp inom kollektivavtalsområdet, som har den kortaste sammanlagda anställningstiden hos kommunen, först sägas upp. Skall sedermera arbetsstyrkan utökas vid det förvaltningsområde där personalinskränkning skett, äger arbetstagare, som på grund av arbetsbrist omplacerats till annan förvaltning, företrädesrätt till arbete där. Bestämmelserna skall tillämpas på envar av kategorierna heltids- respektive deltidsanställda för sig.

Arbetstagare som uppsagts på grund av arbetsbrist äger företrädesrätt till återanställning hos kommunen inom sitt gamla kollektivavtalsområde, under förutsättning att han är lika duglig och lämplig som sina medsökande. Har flera arbetstagare företrädesrätt i enlighet härmed går den före som har den längsta sammanlagda anställningstiden hos kommunen. Enligt kommunförbundets kommentar till ABK måste lämplighetsregelns tillämpning kunna stödjas på en på objektiva grunder klart konstaterad kvalitetsskillnad i duglighet och lämplighet. Förutsättning för åtnjutande av företrädesrätt är att arbetstagaren fullgjort arbete hos kommunen enligt samma kollektivavtal under sammanlagt minst 70 dagar under de senaste två åren. Vissa specialbestämmelser gäller om konkurrens mellan å ena sidan tidigare heltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med deltidsanställning samt å andra sidan mellan tidigare deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med annan deltidsanställning inom kollektivavtalsområdet. Bestämmelserna i LABK om företrädesrätt till arbete överensstämmer i huvudsak med motsvarande bestämmelser i ABK.

Inom SAF-området finns turordningsregler i företagsnämnds- och huvudavtalen. I huvudavtalet samt företagsnämndsavtalet mellan SAF och LO finns därjämte vissa bestämmelser om arbetsgivares underrättelse- och samrådsskyldighet i anledning av ifrågasatt nyanställning. Samtliga ifrågavarande regler överensstämmer med motsvarande bestämmelser i huvudavtalen för statliga bolag (se ovan), för vilka de tjänat som förebild. För transport- och byggnadsfacken, som inte antagit företagsnämnds- eller huvudavtalen, saknas motsvarande reglering. I avtalet för måleriyrket anges dock att företrädesrätt till arbete skall ges åt arbetssökande på orten, förutsatt att denne varit arbetslös lika länge som eller längre än medsökande och har samma yrkesskicklighet. Vidare stadgar avtalet att vid minskning av ackordslag den sist intagne i princip skall uppsägas först.

Även inom större delen av den privata sektorn *utanför SAF-området* har en reglering i sak motsvarande den inom SAF-området skett i huvud- eller företagsnämndsavtal. Detta gäller exempelvis för såväl tjänstemän som arbetare inom KAB:s och kooperationens förhandlingsområden och för arbetare inom större delen av skogsbruket. I kollektivavtalen för tjänstemän inom banker och försäkringsbolag samt i kollektivavtalen för arbetstagare inom grafisk industri saknas där-

emot helt bestämmelser som inskränker arbetsgivarens rätt att fritt välja vilka han vid minskning av arbetsstyrkan önskar behålla respektive vid ifrågasatt nyanställning önskar anta. Detsamma gäller exempelvis avtalen för tjänstemän anställda inom skogsbruket, för fastighetsskötare, för städpersonal, för tandsköterskor och för tandtekniker. Kollektivavtalen gällande skilda kategorier anställda vid folkets park- och folkets husföretag innehåller däremot regelmässigt bestämmelser om att uppsägning på grund av arbetsbrist skall ske i turordning efter anställningstid, varvid den senast anställde skall uppsägas först. Avtalen stadgar vidare, att den som uppsagts i denna ordning äger företrädesrätt till arbete, om arbetsstyrkan åter skulle behöva utökas. I vissa avtal är den tid, under vilken företrädesrätten gäller, begränsad till ett år. I sak likartade bestämmelser gäller exempelvis för kontors-, expeditions- och lagerpersonal m. fl. anställda hos Bokförlags AB Tiden och företag anslutna till A-Pressens Samorganisation, för metallarbetare anställda hos smidesverkstäder anslutna till Skånes Smides- och Mek. Verkstadsförbund och för tjänstemän anställda hos BPA Byggproduktion AB eller hos Svenska Riksbyggen. Det kan anmärkas att enligt sistnämnda avtal turordningen skall räknas på varje avdelning för sig. Kollektivavtalet gällande kontorspersonal anställd hos LO:s fackförbund och inom dessas områden verksamma arbetslöshetskassor uppvisar däremot i det närmaste fullständig överensstämmelse med huvudavtalen på SAF-området. Vid avgörande av vilka som skall få stanna kvar, då uppsägning måste ske på grund av arbetsbrist, skall nämligen enligt sistnämnda avtal först dugligheten och först därefter anställningstiden tillmätas betydelse.

Organisationsklausuler innehållande att arbetsgivaren enbart, eller i vart fall i första hand, skall anställa medlemmar i en viss facklig organisation finns i ett mindre antal avtal, exempelvis ett par avtal på kooperationens område till förmån för medlemmar i Livsmedelsarbetareförbundet och Hotell- och Restauranganställdas Förbund, ett avtal gällande vissa befattningar hos Reso till förmån för medlemmar i Handelsanställdas förbund, ett par avtal gällande engagemang hos festarrangörer tillhörande Föreningen Svenska Festarrangörer respektive Föreningen Offentliga Nöjen, båda till förmån för musiker tillhörande Svenska Musikerförbundet, samt ett avtal mellan Sveriges Skorstensfejarmästares Riksförbund och Svenska Skorstensfejeriarbetareförbundet.

De flesta fackförbund inom LO har utarbetat kollektivavtalsformulär, avsedda att användas vid avtalsslut med oorganiserade arbetsgivare (s. k. hängavtal). Formulären innehåller undantagslöst en klausul om att ifrågavarande branschavtal skall gälla mellan parterna samt upptar vidare bl. a. undantag från branschavtalet, vilket i allmänhet ger arbetstagarna utökade förmåner i förhållande till branschavtal och huvudavtal. Med få undantag innehåller dessa avtalsformulär regler om turordning vid uppsägning och om företrädesrätt till arbete vid nyanställning som gynnar arbetstagare med längsta anställningstid hos arbetsgivaren. Det avtalsformulär som används av Svenska Transportarbetareförbundet innehåller därjämte organisationsklausul.

5.5.3 Rättspraxis

Avtalsbestämmelser, som enligt ordalydelsen ålägger arbetsgivaren att vid uppsägning på grund av arbetsbrist iaktta företrädesrätt mellan arbetarna efter anställningsdatum, anses trots ordalagen ge arbetsgivaren rätt att avvika från turordningen om arbetstagarens duglighet och användbarhet understiger genomsnittsmåttet i en grad som för arbetsgivaren vållar påtaglig olägenhet (AD 1932 nr 18, 1943 nr 116 och 1944 nr 7). De fall, då avsteg gjorts från turordningen efter anställningsdatum, har varit fåtaliga och i allmänhet avsett betydande och klart styrkta skillnader i duglighet (AD 1932 nr 18, 1944 nr 7 och 1947 nr 60; jfr dock 1945 nr 75). Då skillnaden mellan arbetstagare varit ringa när det gällt anställningstid men betydande i fråga om försörjningsbörda, har någon gång

arbetstagare med tyngre försörjningsbörda men kortare anställningstid ansetts kunna få företräde (AD 1934 nr 22). I allmänhet har dock anställningstiden tillmätts avgörande betydelse (t. ex. AD 1934 nr 84, 1936 nr 22, 1937 nr 25 och 1945 nr 76).

Turordningsklausuler tolkas vidsträckt och kan alltså inte lätt förbigås genom att arbetstagarna påstås tillhöra olika yrkeskategorier. En chaufför, som också utfört lagerarbete hos arbetsgivaren, har ansetts vid arbetsbrist ha företräde till full sysselsättning i lagret framför en heltidssysselsatt lagerarbetare med kortare anställningstid (AD 1935 nr 4). Vid nyanställning i ett företag, omfattande både vedgård och såg, har en i tjänsten äldre men för arbete i sågen olämplig arbetstagare ansetts äga företräde till arbete i vedgården framför arbetstagare med kortare anställningstid men med lämplighet för båda sysslorna (AD 1941 nr 153).

När det gäller organisationsklausuler stannar verkningarna på organisationsplanet. Arbetsgivaren kan bli ersättningsskyldig gentemot fackföreningen för kollektivavtalsbrott men blir inte ersättningsskyldig gentemot viss bestämd medlem som blivit förbigången (AD 1944 nr 93). En turordningsklausul eller en klausul om företrädesrätt till arbete ger däremot arbetstagaren en självständig rätt att få ersättning om han blivit förbigången.

5.5.4 Återgångsklausuler

I samband med bilägganden av en konflikt träffas regelmässigt överenskommelse om att de vid konfliktens utbrott sysselsatta arbetstagarna skall återtas och erhålla företräde till arbete i den mån sådant finns. En sådan återgångsklausul innebär att arbetsgivaren är förhindrad att anställa ny arbetskraft, innan arbete först beretts samtliga de vid konfliktens utbrott sysselsatta arbetstagarna. En återgångsklausul innebär emellertid, i avsaknad av uttrycklig bestämmelse i annan riktning, inte skyldighet för arbetsgivaren att återinta arbetstagarna i viss ordning, utan han äger i första hand anställa dem som han anser nödvändigast och lämpligast (AD 1929 nr 30). Skulle arbetstillgången inte medge återanställning av hela arbetsstyrkan, har de arbetstagare som åsyftas med klausulen företrädesrätt till de extra arbetsuppgifter som kan förekomma (AD 1932 nr 76). Arbetstagares rätt enligt återgångsklausul att utföra tillgängligt arbete kan inte åsidosättas genom att arbete som han tidigare utfört överflyttas på annan arbetskraft (AD 1933 nr 80). De som omedelbart återtas i arbete anses ha kvar sina gamla anställningar utan avbrott på grund av konflikten (AD 1929 nr 30, 1931 nr 84 och 108, 1932 nr 76 och 132, 1933 nr 103, 1939 nr 61 och 1949 nr 6 IV). Återgångsbestämmelserna anses uttömmande reglera alla de förhållanden som äger samband med arbetets återupptagande efter konflikten (AD 1954 nr 22).

5.6 *Varsel och samråd*

5.6.1 Inledande anmärkningar

Lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt stadgar rätt för arbetstagarorganisation att få till stånd förhandling med arbetsgivare om anställningsvillkor och förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhandlingsrätten rymmer alla frågor som enligt lagen (1928:253) om kollektivavtal kan regleras i kollektivavtal. Bland annat kan frågor om uppsägning eller permittering av arbetstagare bli föremål för förhandling. Förhandlingsförfarandet regleras för den organiserade arbetsmarknaden genom förhandlingsordningar i huvudavtalen, i avtal om allmänna anställningsvillkor eller i annat kollektivavtal (se nedan under 5.7). Förhandlingsordningarna förutsätter regelmässigt att tvist uppkommit.

Enligt statstjänstemannalagen (1965:274) får avtal inte träffas om bland annat uppsägning av tjänsteman. För kommunalt anställda tjänstemän med statligt reglerade tjänster gäller motsvarande avtalsförbud enligt kommunaltjänstemannalagen (1965:275) och kommunaltjänstemannastadgan (1965:602). Eftersom förhandlingsområdet enligt före-

nings- och förhandlingsrättslagen och avtalsområdet enligt kollektivavtalslagen täcker varandra, föreligger på den offentliga tjänstemannasektorn förhandlingsrätt endast i frågor som inte hör till det avtalsförbjudna området. Förhandlingsrätt föreligger alltså inte i fråga om uppsägning av tjänsteman. Uppsägs en tjänsteman, har emellertid hans organisation rätt till överläggning i saken enligt bestämmelser i statstjänstemannalagen (30 § tredje stycket) respektive kommunaltjänstemannastadgan (36 § tredje stycket).

I vissa kollektivavtal föreskrivs skyldighet för arbetsgivaren att viss tid före en uppsägning varsla en representant för arbetstagarna. Detsamma gäller före permittering och återanställning i vissa fall. Syftet med sådant varsel är att arbetstagarnas företrädare skall få möjlighet att samråda med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden innan den vidtas. Ett sådant samråd kan exempelvis leda till att åtgärden begränsas eller till att uppsägningen, permitteringen eller återanställningen kommer att avse andra arbetstagare än de som avsågs i varselmeddelandet. Företar arbetsgivaren åtgärd som strider mot vad som överenskommits eller – där ingen överenskommelse uppnåtts – i strid mot arbetstagarnas önskemål, äger de senare genom sin organisation begära förhandlingar om åtgärden.

5.6.2 Uppsägnings- och permitteringsvarsel m. m.

Bestämmelser om varsel och samråd före uppsägning saknas i stort sett i fråga om *tjänstemän*. Undantag gäller bl. a. för tjänstemän anställda i statliga bolag anslutna till SFO. Bestämmelser om uppsägningsvarsel m. m. saknas sålunda i fråga om nästan samtliga tjänstemän i privat- och kommunalägda företag samt beträffande stats- och kommunaltjänstemän.

Sådana bestämmelser saknas också i fråga om vissa *arbetstagargrupper som inte är tjänstemän*. De viktigaste är kommunalanställda arbetstagare och arbetstagare anställda inom transport- och byggfacken. Även beträffande arbetstagare anställda hos vissa folkrörelseföretag saknas varselbestämmelser. Inom hela det för SAF och LO gemensamma området med sagda undantag för transport- och byggfacken m. m. gäller däremot regler om varsel och samråd före uppsägning eller permittering. Inom de flesta fack gäller sådana bestämmelser på grund av att det mellan SAF och LO träffade huvudavtalet antagits som kollektivavtal, inom andra på grund av anslutning till 1966 års avtal om företagsnämnder. Inom större delen av den privata sektorn också utanför SAF-LO-området gäller motsvarande bestämmelser, dock inte inom sjöfarten, där det finns i viss mån likartade bestämmelser i sjömanslagen. Inom tidningsföretagen och inom den grafiska industrin gäller sådana regler enligt företagsnämndsavtal. Inom jordbruket och skogsbruket gäller motsvarande bestämmelser. Även i de avtalsformulär som LO-förbunden använder gentemot oorganiserade arbetsgivare är det vanligt med en hänvisning till varselreglerna i huvudavtalet.

Inom statliga bolag anslutna till SFO gäller regler om varsel och samråd vid uppsägning av såväl tjänstemän som övriga arbetstagare. De regler som gäller tjänstemän återfinns i det förut nämnda trygghetsavtalet. Avtalet skiljer sig i fråga om varseltidens längd avsevärt från huvudavtalet mellan SAF och LO. På arbetarsidan råder däremot överensstämmelse med bestämmelserna inom den privata sektorn.

Enligt huvudavtalens och företagsnämndsavtalens varselbestämmelser skall arbetsgivaren vid uppsägning eller permittering av arbetstagare från anställning som varat minst nio månader varsla arbetstagarorganisationens representant på platsen (varselombud) minst fjorton dagar i förväg. Påkallas på grund av omständighet, som inte kunnat av arbetsgivare förutses, en minskning av arbetsstyrkan inom kortare tid än den sålunda föreskrivna varseltiden, skall varsel i stället lämnas så fort det kan ske. Varselmeddelande skall innehålla uppgift på de arbetstagare som arbetsgivaren anser sig böra säga upp eller permittera. Samråd rörande den till-

tänkta åtgärden skall på arbetsgivarens eller varselombudets begäran ofördröjligen äga rum dem emellan. Enligt företagsnämndsavtalen skall samrådet äga rum inom företagsnämnden. Från varsel- och samrådsskyldigheten uppställs undantag beträffande arbetstagare, som anställts för viss tid eller för visst arbete samt för säsongpermittering och korttidspermittering (ej överstigande två veckor). Undantag gäller också då avskedande äger rum på grund av sådant förfarande från arbetstagarens sida, som berättigar arbetsgivaren att omedelbart häva avtalet.

Enligt trygghetsavtalet för tjänstemännen på den statliga företagssektorn skall arbetsgivaren underrätta den berörda tjänstemannaklubben, så snart han kan överblicka att planerade åtgärder i fråga om driftsinskränkningar och liknande strukturförändringar kan medföra personalförändringar. Arbetsgivaren skall därvid lämna uppsägningsvarsel senast två månader eller, då det är fråga om uppsägningar som berör mer än 100 tjänstemän, senast fyra månader före tillämnad uppsägning. Avtalet föreskriver vidare, att överläggningar med anledning av sådant varsel bör tas upp med skyndsamhet.

5.6.3 Återanställningsvarsel m. m.

Enligt huvud- och företagsnämndsavtalen gäller skyldighet för arbetsgivare, som vidtagit uppsägning eller permittering i fall då reglerna om varsel och samråd varit tillämpliga, att underrätta varselombudet om tillämnad anställning eller återintagning av arbetskraft som uppkommer inom fyra månader efter uppsägningen eller permitteringen. Varselmeddelandet skall innehålla uppgift på de arbetstagare, som arbetsgivaren anser bör återanställas eller återintas. Varsel bör om möjligt lämnas minst en vecka i förväg. Påkallas från någondera sidan samråd rörande den tilltänkta åtgärden, skall sådant ofördröjligen äga rum. Enligt trygghetsavtalet för tjänstemän vid de statsägda bolagen skall överläggningar om återanställning av tjänsteman som uppsagts på grund av driftsinskränkning kunna ske på endera partens begäran under aderton månader räknat från den individuella uppsägningstidens utgång. I trygghetsavtalet stadgas också att arbetsgivaren och tjänstemannaklubben redan i samband med att inskränkningen vidtas skall överlägga om möjligheterna att återanställa uppsagda tjänstemän för det fall behov av nyanställningar senare skulle uppstå.

5.7 *Förfarandet vid tvist*

5.7.1 Författningsbestämmelser

Mellan parterna olösta eller oreglerade förhållanden löses på den svenska arbetsmarknaden i regel genom förhandlingar. Förhandlingar förutsätts enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt kunna avse villkoren för kollektivavtal som part önskar ingå, tvist om tillämpningen av kollektivavtal och tvist om villkoren i enskild arbetstagares tjänsteavtal. Rätt att påkalla förhandling tillkommer arbetsgivaren eller hans organisation och den berörda arbetstagarorganisationen. Den enskilde arbetstagaren har däremot inte tillförsäkrats annan rätt än att vid förhandlingar med arbetsgivaren låta sig representeras av sin fackliga organisation. Enligt lagen får arbetstagare, som utsetts att representera sin organisation, inte förvägras ledighet för att delta i förhandlingar. Har den ena parten påkallat förhandling är den andra parten skyldig att inställa sig till förhandling för att diskutera tvistefrågan i sak (se ang. innebörden av förhandlingsskyldigheten AD 1931 nr 122, 1932 nr 47, 1940 nr 77, 1941 nr 117, 1946 nr 16, 1947 nr 26, 1948 nr 43, 1949 nr 28, 1952 nr 34, 1955 nr 30, 1965 nr 28 och 1968 nr 13). Lagen föreskriver vidare, att förhandlingsframställning skall göras skriftligen och ange de frågor som skall bli föremål för förhandling, om motparten begär det, samt att parterna skyndsamt skall bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde, vilket i sin tur skall hållas utan dröjsmål. På parts begäran skall protokoll föras över förhandlingen och justeras av båda parterna. Bestämmelserna om skriftlig förhandlingsframställning, om tid för för-

handlingssammanträde och protokoll kan ersättas av andra regler i kollektivavtal.

Skulle parterna inte komma överens beror det fortsatta förfarandet av huruvida tvisten avser tillämpningen av ett avtal (rättstvist), eller gäller ingående av ett avtal eller ändringar i ett bestående avtal (intressetvist). Rättstvister kan föras inför domstol medan intressetvister kan bli föremål för förhandlingar inför förlikningsman eller förlikningskommission enligt lagen (1920:245) om medling i arbetstvister. Rättstvister som gäller kollektivavtal skall prövas av arbetsdomstolen, medan tvist om tillämpningen av enskilt anställningsavtal som inte regleras av kollektivavtal prövas av allmän domstol. Gäller tvisten bestående kollektivavtal är parterna bundna av fredsplikt. Eljest står det arbetstagarna fritt att sedan förhandlingar misslyckats tillgripa fackliga stridsåtgärder.

I fråga om de offentliga tjänstemännen gäller det anförda endast tvist angående frågor, som inte undantagits från det avtalsbara området. Ett egentligt förhandlingsförfarande kan således i stort sett påkallas endast i fråga om rättstvister och intressetvister rörande lön och annan ersättning för arbetet. Rättstvister om uppsägning eller avsättning kan inte bli föremål för förhandling och inte heller komma under arbetsdomstolens prövning annat än om föreningsrättskränkning påstås. Avsättning som ämbetsstraff prövas av allmän domstol i brottmål. Entledigande i disciplinär väg eller genom uppsägning prövas i sista hand av regeringsrätten efter besvär. En uppsägningstvist kan emellertid också komma under allmän domstols prövning i form av skadeståndstalan (NJA 1966 s. 164).

5.7.2 Kollektivavtalsbestämmelser

De flesta kollektivavtal innehåller bestämmelser om förhandlingsskyldighet. Dessa bestämmelser reglerar ofta i detalj olika led i förfarandet. Regleringen är utanför de stora huvudavtalens område mycket heterogen. De flesta förhandlingsordningar innehåller emellertid bestämmelser om förhandlingar på två plan – lokala förhandlingar och centrala förhandlingar – samt om skiljenämndsprövning av rättstvister rörande uppsägning, iakttagande av uppsägningstid och permittering. De flesta förhandlingsordningar innehåller också preskriptionsregler och regler om tid för påbörjande av olika led i förfarandet. Huvudavtalen och avtalen om företagsnämnder inom LO-området innehåller därjämte regler om att förhandlingsförfarandet skall föregås av varsel och samråd när det gäller uppsägning, permittering eller – i vissa fall – nyanställning.

För *statens tjänstemän* och *tjänstemän inom den statligt reglerade kommunala förvaltningen* gäller bestämmelserna i huvudavtalet om förhandlingsordning m. m. mellan Statens avtalsverk och statstjänstemännens huvudorganisationer, det s. k. Slottsbacksavtalet. Motsvarande bestämmelser gäller för tjänstemän hos riksdagen och dess verk. Slottsbacksavtalet är för närvarande föremål för revision. Tvister under tid då kollektivavtal gäller skall i första hand föras lokalt mellan myndighet som avtalsverket bestämmer och den arbetstagarorganisation som tvisten närmast rör. Sådan lokal förhandling skall påbörjas senast två veckor efter det den påkallats, om inte parterna enas om uppskov. Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling kan part inom två månader från förhandlingens avslutande hänskjuta tvisten till central förhandling. Försummas det, förlorar parten rätten att påkalla central förhandling. När fråga är om rättstvist förs central förhandling av de parter som slutit avtalet och eljest av den myndighet och den arbetstagarorganisation, som äger förhandla om kollektivavtal i frågan. Sistnämnda förhandlingsrätt tillkommer på arbetstagarsidan endast envar av Statsanställdas Förbund (SF), Statstjänstemännens Riksförbund (SR), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) och Tjänstemännens Centralorganisations Statstjänstemannasektion (TCO-S), vilka är huvudorganisationer i avtalets mening. Avtalsverket och berörd huvudorganisation kan dock enas om att kollektivavtalsförhandling på arbetstagarsidan skall föras av t. ex. förbund. Central förhandling skall påbörjas se-

nast tre veckor efter det den påkallats, om inte parterna enas om uppskov. Part som vill väcka talan vid arbetsdomstolen skall göra det inom tre månader efter det att den centrala förhandlingen avslutades. Försummar han det, förlorar han rätten att väcka talan. Rätten att påkalla förhandling preskriberas om vederbörande förhandlingspart känt till grunden för anspråket i sex månader utan att förhandling begärts. Preskription inträder i allt fall, om grunden för anspråket ligger mer än två år tillbaka i tiden.

För *tjänstemännen i de statliga bolagen* gäller förhandlingsordningen i huvudavtalet mellan SFO och SIF, SALF, CF. Såsom förebild för dessa bestämmelser har tjänat motsvarande bestämmelser i huvudavtalen mellan SAF och tjänstemannaorganisationerna på den privata sektorn. Förhandling skall i första hand föras mellan arbetsgivaren och tjänstemannaorganisationen vid företaget. Sådan lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, om inte parterna enas om uppskov. Om överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling kan part inom två månader från förhandlingens avslutande hänskjuta tvisten till central förhandling. Sådan förhandling förs mellan de lokala förhandlingsparterna under medverkan av SFO och respektive tjänstemannaförbund. Den skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, om inte parterna enas om uppskov. Rätten att förhandla preskriberas om inte förhandlingar påkallas inom fyra månader från det parten vunnit kännedom om grunden för anspråket. Det är tidpunkten då man antingen lokalt eller centralt fick kännedom, som utgör utgångspunkten för preskriptionstidens beräkning. Preskription inträder dock alltid i den mån det förhållande vartill anspråket hänför sig ligger mer än två år tillbaka i tiden. Skulle parterna inte heller vid central förhandling komma överens kan tvisten under vissa förutsättningar hänskjutas till avgörande av ett såsom skiljenämnd sammansatt förtroenderåd. Förutsättningarna härför är, dels att parterna på förbundsnivå är ense om detta, och dels att tvisten antingen är en intressetvist eller också en rättstvist som inte rör uppsägning, skyldighet att iaktta uppsägningstid eller kränkning av föreningsrätten. Om parterna inte enas om att förtroenderådet skall pröva tvisten, kan tvisten om den är en intressetvist i stället hänskjutas till paritetiskt sammansatt förlikningsnämnd för utlåtande medan rättstvister kan hänskjutas till prövning av domstol. Parts rätt att, oavsett motpartens samtycke, hänskjuta intressetvist till förlikningsnämnd gäller endast under tre veckor från det central förhandling avslutades. Rättstvister i allmänhet skall, vid äventyr av att anspråket eljest preskriberas, hänskjutas till domstolsprövning inom tre månader från det central förhandling avslutades.

Tvist som rör uppsägning av enskild tjänsteman på grund av dennes förhållande eller skyldighet för arbetsgivare eller tjänsteman att iaktta uppsägningstid skall, om överenskommelse inte uppnåtts vid central förhandling och part önskar ytterligare prövning av tvisten, hänskjutas till permanent skiljenämnd. Hänskjutande till nämnden skall ske inom tre veckor efter det central förhandling slutförts. Part som försitter denna tidsfrist förlorar sin rätt. Tvist som rör uppsägning på grund av arbetsbrist kan inom tre veckor från den centrala förhandlingens avslutande hänskjutas till den i det föregående nämnda förlikningsnämnden. Förhandlingsordningen innehåller vidare bestämmelser om skyndsam handläggning av ärende inför förlikningsnämnd och skiljenämnd.

För *arbetstagare som inte är tjänstemän* gäller en förhandlingsordning som tagit förhandlingsordningen i huvudavtalet mellan SAF och LO som förebild. Uppsägning, permittering och nyanställning eller återintagning av arbetskraft skall föregås av varsel och samråd enligt regler för vilka närmare redogjorts under 5.6.2. Samrådet skall äga rum inom företagsnämnden. Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte tillämpliga i den mån de kollektiva löneavtalen föreskriver annan förhandlingsordning för särskilda frågor, såsom ackordsregleringar eller dylikt.

Med undantag för en bestämmelse, att stridsåtgärd skall på arbetstagarsidan godkännas av vederbörande förbund, avser förhandlingsordningens bestämmelser inte heller frågor om upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal eller vidtagande av sympatiåtgärder eller s. k. indrivningsblockad, vilket torde betyda att förhandlingsordningen endast gäller rättstvister.

Förhandlingsframställning skall göras utan oskäligt dröjsmål. Förhandling skall i första hand föras lokalt mellan de berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation, där sådan finns. Sådan förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, om parterna inte enas om uppskov. Kommer parterna inte överens vid den lokala förhandlingen äger part hänskjuta frågan till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall av vederbörande göras hos motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Försummelse att iaktta tidsfristen synes inte medföra preskription av anspråket. Central förhandling förs mellan företaget och vederbörande förbund på arbetstagarsidan. Företaget äger dock vid sådan förhandling påkalla SFO:s medverkan. Förhandlingen skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, om inte parterna enas om uppskov. Leder inte heller central förhandling till uppgörelse kan tvisten underkastas rättslig prövning. Rättstvister i allmänhet kan instämmas till arbetsdomstolen eller göras till föremål för skiljeförfarande. Tvist som rör uppsägning, skyldighet att iaktta uppsägningstid eller skyldighet att iaktta uppsägnings-, permitterings- eller nyanställningsvarsel skall dock handläggas inför skiljenämnd eller förlikningsnämnd (det s. k. centralrådet för statsägda bolag, i olika sammansättning). Uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering skall underställas centralrådet som förlikningsnämnd medan övriga uppsägningstvister skall avgöras av centralrådet som skiljenämnd. Stämningsansökan skall dock ha ingivits till domstol eller skiljeförfarande påkallats senast tre månader från den centrala förhandlingens avslutande.

För *tjänstemän hos primär- och landstingskommuner* gäller bestämmelser för handläggning av tvister i huvudavtal mellan Svenska Kommunförbundet samt SACO och TCO (kommunernas huvudavtal). Rättstvister skall i första hand behandlas vid lokal förhandling mellan kommunen och den arbetstagarorganisation, som tvisten närmast rör men kan därefter, om tvisten inte löses vid den lokala förhandlingen av part hänskjutas till central förhandling mellan kommunförbundet och vederbörande centralorganisation eller berörda förbund. Beträffande förfarandet i övrigt innehåller ifrågavarande huvudavtal bestämmelser med i sak samma innebörd som motsvarande bestämmelser om tjänstemännen på den privata sektorn och inom den statliga företagssektorn. En särskild procedur för uppsägningstvister saknas emellertid i kommunernas huvudavtal.

För *övriga arbetstagare hos primärkommuner och landsting* gäller bestämmelserna i den överenskommelse om förhandlingsordning (FOK 1971/LFO 71), som träffats mellan Svenska Kommunförbundet och Svenska Landstingsförbundet å ena sidan, och Svenska Kommunalarbetareförbundet å andra sidan. Enligt FOK/LFO äger vid uppkommen rättstvist arbetstagaren eller kommunalarbetareförbundets lokalorganisation överlägga med förvaltningschefen resp. högste arbetschefen. Uppnås inte enighet kan tvisten hänskjutas till lönemyndigheten för lokal förhandling mellan denna och kommunalarbetareförbundet. I övrigt överensstämmer förhandlingsordningen i stort sett med förhandlingsordningen i huvudavtalen för LO:s medlemsgrupper. För arbetstagare anställda hos primärkommuner gäller därutöver enligt ABK, att tvister om tolkning och tillämpning av bestämmelser som rör uppsägning och företrädesrätt till arbete skall, efter lokal och central förhandling enligt bestämmelserna i FOK, i stället för av arbetsdomstolen slutligt prövas av en av de centrala parterna utsedd skiljenämnd. Motsvarande bestämmelser saknas i LABK.

Huvudavtalen *inom SAF-området* har som nämnts stått modell för huvudavtal och förhandlingsordningar inom de flesta andra områden på arbetsmarknaden. Detta gäller såväl de i huvudsak likalydande huvudavtal, som på tjänstemannaområdet träffats mellan SAF och SIF, SAF och SALF samt SAF och HTF, som det huvudavtal, som dessförinnan träffades mellan SAF och LO. Huvudavtalens bestämmelser om handläggning av tvister är således desamma som nyss berörts beträffande den statliga företagssektorn. Det bör anmärkas att centrala förhandlingar enligt tjänstemannaavtalen skall föras mellan de lokala parterna under medverkan av representanter för förbunden på ömse sidor, men enligt LO-avtalet däremot skall ske på förbundsnivå. Utanför huvudavtalens reglering står inom LO-området byggnads- och transportfacken.

Enligt 1971 års riksavtal för byggnadsindustrin (motsvarande bestämmelser finns för anläggningsbranschen) skall rättstvister göras till föremål för förhandlingar mellan parterna, varvid organisationerna alltid skall medverka. Tvist skall anmälas hos motpartens organisation eller hos arbetsgivaren inom två månader från det grunden för tvisteanspråket blev känd. Oberoende av sådan kännedom är rätten att påkalla förhandling förlorad, om grunden för anspråket är äldre än sex månader. Tvist om betalning för ackordsarbete skall dock anmälas till förhandling hos arbetsgivaren eller dennes organisation inom två månader efter det att specificerad uppgift över det tvistiga beloppet erhållits från arbetsgivaren eller dennes organisation i enlighet med avtalets regler.

Tvist, som varit föremål för lokal förhandling utan att enighet kunnat nås, skall skriftligen anmälas till motpartens huvudorganisation inom en månad från dag då protokoll över den lokala förhandlingen slutligt justerades. Central förhandling skall då föras mellan förbunden. Avtalet anger att förhandling bör vara avslutad, lokal förhandling en månad och central förhandling två månader efter anmälan.

Tvist om betalning för ackordsarbete kan, om överenskommelse inte nås vid central förhandling, på endera förbundets begäran inom en månad hänskjutas till s. k. permanent prislistenämnd. I sista hand kan sådan tvist prövas av en permanent riksskiljenämnd. Riksskiljenämndens prövning kan påkallas endast av respektive förbund och under förutsättning att tvisten hänskjutes dit senast en månad från dag då tvisten behandlats av prislistenämnd. Annan tvist skall, om överenskommelse ej kunnat träffas vid central förhandling, anhängiggöras vid arbetsdomstolen genom stämningsansökan som skall inges inom tre månader från det förhandlingen avslutades.

Särskilda regler saknas för handläggning av tvister om uppsägning. Den främsta anledningen härtill torde vara att man inom detta avtalsområde inte heller infört regler motsvarande huvudavtalets beträffande grunder för uppsägning.

Riksavtalen för plåtslageri- och målerifacken innehåller förhandlingsordningar med inriktning på skiljeförfarande.

De förhandlingsordningar, som gäller för transportfacket innehåller i sak likartade bestämmelser med vad som i regel gäller för LO-området, dock ej bestämmelser om särskild ordning för prövning av uppsägningstvister. De s. k. bensinstationsavtalen innehåller den avvikelsen, att förhandlingar i vissa fall kan äga rum i tre steg, nämligen såsom arbetsplatsförhandling mellan arbetsledning och arbetstagarnas förtroendeman, såsom lokal förhandling mellan arbetsledning och lokalombudsman eller annan representant för avdelning inom transportarbetareförbundet, och slutligen såsom central förhandling mellan förbunden å ömse sidor.

De flesta förhandlingsordningar på den privata sektorn *utanför SAF-området* följer nära mönstret från huvudavtalen mellan SAF och tjänstemannaorganisationerna respektive mellan SAF och LO. Detta gäller exempelvis inom kooperationen samt – med bl. a. undantag för reglerna om att uppsägningstvister skall prövas inför permanent förliknings- eller skiljenämnd – också inom skogsbruket. Även förhandlingsordningarna i huvudavta-

len inom tidningsbranschen och den grafiska branschen följer nära regleringen i de vägledande huvudavtalen men skiljer sig såtillvida, som dels en särskild reglering för uppsägningstvister saknas, och dels i princip samtliga tvister – således även intressetvister – i sista hand skall avgöras genom skiljedom. I fråga om rättstvister gäller det sist sagda också enligt avtalen för tjänstemän i försäkringsbolag. I avtalen för tjänstemän inom banker föreskrivs i huvudsak endast, att förhandling snarast skall upptas vid tvist rörande anställningsförhållandet eller avtalets tolkning samt att vissa tvistefrågor, däribland frågor om avskedande av ordinarie tjänsteman, kan för yttrande hänskjutas till en av parterna utsedd förtroendenämnd med opartisk ordförande. Kollektivavtalen för fastighetsarbetare innehåller en för behandling av uppsägningstvister intressant förhandlingsordning. Dessa kan bli föremål för förhandling på tre plan enligt ungefär samma mönster som i de förut omnämnda bensinstationsavtalen. Tvister, som rör uppsägning av arbetstagare på annan grund än arbetsbrist kan, om överenskommelse inte nås vid central förhandling, hänskjutas till central skiljenämnd – Fastighetsarbetsnämnden – för prövning om saklig grund förelegat för uppsägningen. Finner nämnden att uppsägning skett utan sådan grund, kan den bestämma att uppsägningen skall återtas eller tilldöma arbetstagaren skadestånd. Rättstvister i övrigt kan efter central förhandling hänskjutas till arbetsdomstolens prövning.

Kollektivavtalen på sjöfartens område saknar en närmare reglering av förfarandet vid tvist. Däremot bör uppmärksammas sjöbefälsavtalens bestämmelser om uppsägningsnämnd (se ovan under 5.6.2), som emellertid inte gäller vid tvist angående uppsägnings rättsenlighet. Enligt 43 § sjömanslagen (1952:530) kan tvist, som uppstår mellan befälhavaren och någon av besättningen angående tjänsteavtalet medan fartyget befinner sig på ort utom riket, hänskjutas till avgörande inför svensk konsul. Konsulns beslut skall då lända till efterrättelse, tills saken kan prövas av svensk domstol.

De kollektivavtalsformulär, som av arbetstagarorganisationerna vanligen används i förhållande till oorganiserade arbetsgivare (s. k. hängavtal), innehåller i fråga om förhandlingsordningar i flertalet fall antingen hänvisning till bestämmelserna i huvudavtalen med de modifikationer, som föranleds av att arbetsgivarparten vid central förhandling inte kan företrädas av organisation, eller regler som nära ansluter till sagda bestämmelser.

6 Allmän motivering till lag om anställningsskydd

6.1 *Inledning*

Utredningens uppdrag avser lagstiftning om ökad anställningstrygghet för alla arbetstagare. Särskild uppmärksamhet skall dock ägnas den äldre arbetskraftens problem. När det gäller den arbetsrättsliga lagstiftningen berör departementschefen i direktiven i vilka avseenden ett lagstadgat anställningsskydd bör övervägas. Sålunda nämns lagregler om uppsägningstid, permittering, varsel och turordning vid driftsinskränkning. Utredningen skall även föreslå skydd mot obefogade uppsägningar samt överväga att reglera uppsägningsgrunderna och de rättsliga följderna av obefogad uppsägning.

1971 års lagstiftning om åtgärder till skydd för den äldre arbetskraften ger ytterligare vägledning för utredningens arbete. Den då genomförda lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare innehåller regler om uppsägningstidens längd, om uppsägning utan iakttagande av uppsägningstid, om löneförmåner vid uppsägning och längre tids permittering, om rätt till återanställning samt om turordning vid återanställning. Lagen innehåller dessutom regler om skadestånd och om det rättsliga förfarandet. I propositionen med förslag till nämnda lag (prop. 1971:107) uttalar departementschefen att, även om det då föreslagna regelsystemet skulle behöva jämkas och kompletteras på vissa punkter, det inte kan komma i fråga för utredningen att minska detta anställningsskydd. Det får ankomma på utredningen att följa hur lagstiftningen utfaller i den praktiska tillämpningen och att överväga hur vissa vid remissbehandlingen väckta frågor – exempelvis de handikappades särskilda skyddsbehov och frågan om uppsägningsförbud beträffande de äldsta arbetstagarna – bör lösas. Även efter lagens genomförande överlämnas vissa i riksdagen uppmärksammade frågor åt utredningen att beaktas i det fortsatta utredningsarbetet.

Vid remissbehandlingen av 1971 års lagstiftning uppmärksammas frågan om lagstiftningens tvingande karaktär och möjligheten att ersätta lagbestämmelserna genom partsöverenskommelser. Departementschefen understryker nödvändigheten av att problemen kring anställningstryggheten angrips genom lagstiftning, en uppfattning som delas av utredningen. Inte sällan visar det sig emellertid, att de generella reglerna i en lagstiftning kan bli svåra att tillämpa på arbetstagargrupper eller branscher med speciella förhållanden. En alltigenom tvingande lagstiftning kan vidare leda till negativa effekter för arbetstagarna och deras organisationer. Domstolsavgöranden får ersätta fackliga uppgörelser, och arbetsmarknadens parter skulle i olika hänseenden kunna förlora inflytande över rättsbildningen på arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund har utredningen ansett det nödvändigt att – om en allmän lagstiftning genomförs – öppna möjlighet för arbetsmarknadens parter att på vissa punkter

ersätta eller komplettera lagstiftningen. Även i fortsättningen bör exempelvis förhandlingar kunna föras i uppsägningsfrågor, men då med utgångspunkt från ett lagfäst anställningsskydd. I väsentliga trygghetsfrågor måste lagstiftningen dock ges tvingande karaktär. Den bör också ges en sådan avfattning, att anställningsskyddet inträder oberoende av om arbetstagaren är organiserad eller ej.

Utredningen har strävat efter att i görligaste mån genomföra ett allmänt anställningsskydd. Även om lagförslaget innehåller vissa regler, som främst tar sikte på äldre arbetstagare och, i något fall, även arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, innebär förslaget i betydligt högre grad än 1971 års lag en skyddslagstiftning av generell natur. På grund av den allmänna målsättningen görs inte något undantag för vissa arbetstagargrupper eller branscher, och lagen gäller oberoende av anställningsform. På vissa punkter, där ett utsträckt skydd kommer i fråga, fordras dock att arbetstagaren har uppnått en viss ålder och kan åberopa en viss tids anställning hos arbetsgivaren.

I fråga om skyddsreglernas utformning har utredningen haft en viss ledning av det förslag, som avgetts av ämbetsansvarskommittén (SOU 1972:1), och de s. k. trygghetsavtal som upprättats på senare tid. Även erfarenheter av motsvarande utländsk lagstiftning, främst i Norge och Västtyskland, har beaktats. Utredningens förslag innebär på många punkter en skärpning till arbetstagarnas förmån i förhållande till gällande rätt. Anställningsskyddet tillförs även arbetstagare, som för närvarande inte omfattas av 1971 års lagstiftning eller motsvarande kollektivavtalsbestämmelser. För vissa anställningsformer, där reglerna om uppsägningsskyddet inte skulle bli tillämpliga på grund av anställningsförhållandets konstruktion, föreslår utredningen särskilda bestämmelser som är avsedda att ge ett så långt möjligt motsvarande skydd. Genom att lagstiftningen skall bli tillämplig på hela den svenska arbetsmarknaden kan det dock inträffa att det lagstadgade skyddet på någon punkt är sämre för arbetstagaren än det skydd som gäller för vissa arbetstagargrupper på grund av avtal. Som exempel kan anges de långa varsel- och uppsägningstider samt de åtgärder för omskolning, omplacering m. m., som gäller för tjänstemännen inom de statsägda företagen. Utvecklingen på arbetsmarknaden får visa i vad mån det är möjligt att småningom genomföra motsvarande regler i lag.

Det förhållandet att den föreslagna lagen syftar till ett allmänt anställningsskydd innebär inte, att förslaget har utformats som en allmän lagstiftning om tjänsteavtalet. Reglerna om anställningsskyddet har huvudsakligen fått formen av skyldigheter för arbetsgivaren eller begränsningar i vissa fall av de befogenheter, som eljest tillkommer arbetsgivaren gentemot arbetstagaren. Däremot regleras inte frågor, som visserligen kan sägas ligga inom anställningsskyddet i vidaste mening men som även i fortsättningen lämpligen löses i annan ordning – antingen med utgångspunkt från allmänna principer på arbetsrättens område eller genom annan lagstiftning, kollektivavtalsreglering eller rättspraxis. Som exempel på frågor som inte omfattas av lagförslaget kan anges arbetstagarens rätt att genast lämna en anställning, där arbetsgivaren grovt åsidosätter sina åligganden gentemot arbetstagaren (se Bengtsson, Hävningsrätt och uppsägningsrätt vid kontraktsbrott, 1967, s. 343 ff.) eller arbetsgivarens rätt att häva en anställning, som tillkommit efter vilseledande uppgifter från arbetstagarens sida (jfr RÅ 1968 nr 78). Även vissa andra frågor som har anknytning till anställningsskyddet – t. ex. arbetstagarens skyldighet att följa vissa av arbetsgivaren utfärdade föreskrifter, skydd mot förflyttning till andra arbetsuppgifter, disciplinära åtgärder samt stridsåtgärders inverkan på anställningsskyddet – har helt eller delvis lämnats därhän för att lämpligen lösas i anslutning till det utredningsarbete som bedrivs av arbetsrättskommittén. Även i vissa detaljer saknas lagregler. Utredningen menar att det härvidlag bör ankomma på arbetsmarknadens parter att genom avtal eller praxis fylla ut lagtexten efter sina speciella

förhållanden och att lagen inte bör kompliceras genom stundtals invecklade detaljbestämmelser med sådana föreskrifter.

När det gäller lagstiftningens sakliga innehåll har utredningsarbetet bedrivits främst utifrån följande utgångspunkter. Lagen bör innehålla så få undantag som möjligt. I den mån utrymme lämnas för speciella regleringar, bör de fackliga organisationerna få inflytande över utvecklingen. Anställningsformer, som är ägnade att ge ett försämrat anställningsskydd, bör begränsas eller i varje fall kringgärdas med föreskrifter, som ger ett så långt möjligt motsvarande skydd. Innan beslut får meddelas om uppsägning, avskedande, permittering eller andra liknande åtgärder bör överläggning ha ägt rum mellan berörda parter. Den i 1930-talets början antagna grundsatsen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt bör ersättas av regler med krav på saklig grund för uppsägning. Uppsägningsmöjligheterna bör dessutom begränsas när det gäller äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Genom regler om företrädesrätt bör arbetstagare, som blivit utslagna på grund av arbetsbrist, ges viss förtur till ny anställning hos samme arbetsgivare. Genom turordningsregler vid exempelvis uppsägning eller permittering bör ges ett särskilt skydd åt äldre arbetstagare med lång anställningstid. Arbetstagare, som på grund av nedsatt arbetsförmåga blivit föremål för särskilda åtgärder från arbetsgivarens eller samhällets sida, bör i görligaste mån fredas från driftsinskränkningar. I den mån uppsägning måste ske, bör arbetstagaren tillförsäkras skäligt rådrum och en motsvarande ekonomisk trygghet. Uppkommer tvist om en uppsägning, bör arbetstagaren få gå kvar i anställningen tills tvisten blivit prövad. Har arbetstagaren utsatts för en uppsägning, som inte är befogad, skall utgångspunkten vara att anställningen skall bestå. Arbetsgivaren bör inte kunna befria sig från de skyldigheter, som lagen ålägger honom.

Som redan framhållits är det avsikten, att lagstiftningen skall kunna kompletteras eller förbättras genom avtal om vidgade förmåner för arbetsgivaren. Redan nu föreligger trygghetsavtal som här kan tjäna som förebild. Utrymme har sålunda lämnats för en för arbetstagarna förmånligare utveckling efterhand som ökad förståelse vinnes för behovet av trygghet i anställningen och ett vidgat ansvar gentemot arbetstagare med svårigheter att få ny anställning. I övrigt torde ökad anställningstrygghet knappast stå att vinna annat än genom vidgat inflytande för arbetstagarna i frågor som rör personalpolitiken i vidaste mening. Denna fråga behandlas för närvarande av arbetsrättskommittén.

Det bör framhållas, att det föreslagna anställningsskyddet är ofullkomligt i så måtto, att det i huvudsak endast avser bestående anställningar. Utöver den förhållandevis begränsade företrädesrätten till ny anställning i vissa fall föreligger inte något anställningsskydd i den meningen, att anställningen tryggas även om ett företag läggs ner eller verksamheten inskränks. I den av utredningen samtidigt föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder lämnas dock möjlighet för arbetsmarknadsmyndigheterna att verka för anställning på annat håll av arbetstagare, som har blivit utslagna i sådana sammanhang som nu berörts. I ett senare betänkande kommer utredningen även in på frågor om avgångsvederlag. I övrigt ankommer det inte på utredningen att framlägga konkreta förslag för att främja den fulla sysselsättningen; detta hör till den allmänna ekonomiska politiken.

I ett senare betänkande avser utredningen att beröra den föreslagna lagstiftningens effekt på gällande kollektivavtal och de ändringar som lagförslaget föranleder i annan lagstiftning. I detta senare betänkande kommer också att behandlas frågor om rättegången i arbetstvister och om domstolsorganisationen på det arbetsrättsliga området. Redan i det föreliggande betänkandet lämnas dock i anslutning till reglerna om förfarandet i uppsägningstvister en allmän redogörelse för de förändringar i domstolsorganisationen och rättegången, som övervägs av utredningen.

6.2 *Lagens tillämpningsområde*

6.2.1 Allmänna synpunkter

Eftersom målsättningen i utredningsarbetet har varit att genomföra en allmän lagstiftning om anställningsskydd, har några undantag inte gjorts när det gäller särskilda yrkesgrupper eller anställningstyper eller branscher av speciell karaktär. Sådana undantag förekommer eljest i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller i kollektivavtalen, t. ex. i fråga om arbetstagare som intar företagsledande ställning eller är medlem av arbetsgivarens familj, arbetstagargrupper såsom hembiträden eller sjömän eller arbetstagare som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, för bisysslor, deltidsanställningar etc. Utredningen hänvisar till redogörelsen under 5.1. Även 1971 års lag innehåller undantag för vissa angivna arbetstagargrupper eller arbetstagare med särskild anställningsform. Utredningens målsättning – ett för alla arbetstagare gemensamt anställningsskydd – har emellertid inte alltid kunnat genomföras fullt ut. När det gäller arbetstagare med särskilda anställningsförhållanden har utredningen dock valt att göra undantag eller öppna möjlighet för specialreglering endast på de enskilda punkter där lagreglerna inte skulle passa men i övrigt låta lagen bli tillämplig. Härigenom uppnås att lagen blir gällande så långt det är möjligt i varje särskilt fall i stället för att det införs generella undantag för vissa arbetstagargrupper. Undantagen kommer till uttryck på skilda sätt. Enligt 2 § kan de lagstiftande organen helt eller delvis ersätta de allmänna lagreglerna med speciella författningsföreskrifter. Enligt 3 § kan lagen på vissa punkter utfyllas eller branschanpassas genom kollektivavtal på förbundsnivå. Valet av anställningsform kan också påverka lagens tillämpning. På sådana punkter, där lagen innehåller regler om ett på visst sätt utvidgat anställningsskydd, har det ansetts nödvändigt att införa krav på viss kvalifikationstid för att arbetstagaren skall komma i åtnjutande av de särskilda rättigheterna. Skyddet skulle eljest lätt kunna upplevas som överdrivet, och i vissa fall skulle reglerna eljest bli tekniskt ogenomförbara.

Genom att lagen anges gälla för arbetstagare, faller uppdragstagare eller de som intar ställning av delägare i rörelsen utanför det lagstadgade skyddet. I fråga om arbetstagare görs däremot inte några undantag. Lagen är exempelvis tillämplig på arbetstagare i deltidsarbete eller hemarbete, i bisysslor, vikariatsanställningar eller provanställningar. Den gäller också arbetstagare, som anställts för viss tid eller säsong eller för utförande av visst arbete. Lagen uppställer inte för sin tillämpning något krav på att arbetstagaren skall ha uppnått en viss ålder. Den gäller till skillnad mot flertalet kollektivavtal även arbetstagare under 18 år.

6.2.2 Begränsningar i det särskilda uppsägningsskyddet

I lagförslagets 15 § andra stycket stadgas att arbetstagaren, för att få komma i åtnjutande av den där föreskrivna längre uppsägningstiden, vid uppsägningstillfället skall ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de två senaste åren. Ett liknande kvalifikationskrav återkommer i 20 §, som avser företrädesrätt till ny anställning, liksom i 28 §, som innehåller regler om varsel vid upphörande av vissa tidsbestämda anställningar. För arbetstagare i säsongarbete stadgas i dessa senare fall dock en kortare kvalifikationstid med hänsyn till den begränsning av anställningstiden som naturligen följer av sådan anställningsform. Även 1971 års lag innehåller ett motsvarande krav på viss tids anställning – minst 24 månader under de tre senaste åren. Utredningen föreslår således en betydande sänkning av kvalifikationstiden, och detta beror på de erfarenheter som gjort sig gällande vid tillämpningen av den provisoriska lagen.

I syfte att på visst sätt bereda de äldre arbetstagarna ett särskilt skydd föreslår utredningen också regler, där viss ålder gäller som villkor för lagregelns tillämpning. Enligt 15 § andra stycket blir uppsägningstiden längre allteftersom arbetstagaren uppnår

vissa åldersgränser, och i 18 § föreslås en regel, som är avsedd att ge gynnsammare turordningsberäkning för sådana arbetstagare över 45 år som inte samtidigt har en lång anställningstid i det berörda företaget. Utredningen har dock i vissa fall gjort en begränsning av det särskilda anställningsskyddet såtillvida, att en arbetstagare, som uppnått den för anställningen gällande pensioneringsgränsen, inte kan kräva exempelvis företrädesrätt till fortsatt anställning. Skyddet skulle eljest kunna upplevas som överdrivet, vilket vissa erfarenheter från 1971 års lag också visat. Som exempel har nämnts att en 40-årig arbetstagare utan avseende på försörjningsbörda och andra plikter skulle få sägas upp för att bereda plats åt en arbetstagare som eljest skulle gått i pension.

6.2.3 Lagens begränsade tillämpning på vissa anställningsformer

Den föreslagna lagen har anpassats efter den anställningsform som är den vanligaste på den svenska arbetsmarknaden, nämligen att anställningen gäller för obestämd tid, s. k. tillsvidareanställning. I 7 § anges huvudregeln, att en sådan anställning upphör först efter uppsägning. Till själva uppsägningen knyts sedan en rad skyddsregler av olika slag.

Emellertid förekommer det, att anställningar ges en sådan utformning att reglerna om uppsägningsskyddet inte blir tillämpliga. Om en anställning ingås för en på förhand bestämd tid eller säsong eller om anställningen avser utförande av ett visst arbete, ligger det ofta i själva anställningsavtalets natur att anställningen utan någon särskild åtgärd från parternas sida upphör när den överenskomna tiden har gått till ända eller då arbetet har blivit slutfört. Ofta är det tillfälliga eller kortvariga anställningar som ges denna form. Det förekommer dock att arbetstagare fortsätter hos samme arbetsgivare under många år genom en rad, på varandra följande tidsbegränsade anställningar. Även om det i de nu avsedda anställningsformerna ligger ett slags reservation angående anställningsförhållandets fortsatta bestånd, uppkommer dock småningom för arbetstagaren i stort sett samma behov av rådrum och ekonomiskt skydd, om fortsatt anställning inte skulle erbjudas, som då en tillsvidareanställd arbetstagare blir uppsagd. Utredningen föreslår därför vissa ersättningsregler för dessa fall, och de behandlas närmare under 6.3.1 och 6.3.2.

6.2.4 Inskränkningar genom författningsföreskrifter

1971 års lag innehåller vissa undantag, som tar sikte på speciella förhållanden på den offentliga tjänstemannasektorn. Med hänsyn till regeringsformens regler för tjänstetillsättning har exempelvis undantag gjorts för offentliga tjänstemän, när det gäller reglerna i 6 § om rätt till återanställning. Även i andra fall kan det bli erforderligt att föreslå särskilda lösningar för den offentliga sektorn. Som exempel kan anges den speciella ordning för prövning av avskedsfrågor, som ämbetsansvarskommittén föreslagit. Även andra situationer kan nämnas, där det krävs särskilda regler med hänsyn till den offentliga verksamheten, exempelvis arbete enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966:368, senast omtryckt 1972:300) eller annan motsvarande författning. Arbetstagare, som anvisats beredskapsarbete, bör t. ex. inte kunna göra anspråk på långa uppsägningstider, rätt till fortsatt anställning etc. Särskild lagstiftning kan behövas om uppsägningsförbud i vissa fall, exempelvis vid värnpliktstjänstgöring. För vissa arbetstagargrupper, t. ex. sjömän, kan en särskild skyddslagstiftning visa sig nödvändig.

Utredningen har ansett det mindre lämpligt att tynga den allmänna lagstiftningen om anställningsskydd med specialbestämmelser av nu angivet slag. I stället har genom 2 § öppnats möjlighet att författningsreglera hithörande frågor i särskild ordning. I ett senare betänkande kommer utredningen att föreslå sådana ändringar i den nu berörda lagstiftningen, som föranleds av en allmän lagstiftning om anställningsskydd. Det gäller såväl lagarna om uppsägningsförbud i vissa fall

som lagstiftningen rörande offentliga tjänstemän. Däremot kan det, med hänsyn bl. a. till de tidsramar som dragits upp för utredningens arbete, inte komma i fråga för utredningen att inventera alla de specialförfattningar, som berörs av de föreslagna rättsreglerna. Godtages utredningens förslag i övrigt torde detta arbete lämpligen få ankomma på Kungl. Maj:t och då lämpligen utföras i nära samverkan med berörda arbetstagarorganisationer.

Redan i detta sammanhang vill utredningen emellertid mera principiellt beröra frågan om specialregler för arbetstagarna på den offentliga sektorn. Den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen gäller på detta område, om annat inte följer av den särskilda tjänstemannalagstiftningen. Avsteg gäller bl. a. i fråga om förhandlings- och avtalsrättens omfattning. Avtal får sålunda inte träffas i fråga om anställnings ingående eller upphörande. I regeringsformen finns regler om vad som skall gälla vid tillsättning av tjänst samt om domares oavsättlighet. I övrigt ges grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning i statstjänstemannalagen (1964:274). Av motiven till regeringsformen framgår att de samhällsintressen, som kräver en självständig och oväldig kår av förvaltningstjänstemän, bör tillgodoses bl. a. genom att det i lag meddelas bestämmelser om skydd för statstjänstemän mot godtyckligt eller eljest obehörigt avsked. Detta är grunden till att statsmakterna – när de offentliga tjänstemännen år 1965 principiellt tillerkändes rätt att sluta kollektivavtal om sina anställnings- eller arbetsvillkor – inte hänförde frågor om anställnings ingående och upphörande till det avtalsbara området. Utöver nämnda lagstadganden finns en mängd bestämmelser i särskilda av Kungl. Maj:t utfärdade stadgor, instruktioner, brev etc. För det kommunala skolväsendet, skogsvårdsstyrelserna, försäkringskassorna etc. finns motsvarande bestämmelser.

Vad beträffar den enskilde tjänstemannens anställningstrygghet bör anmärkas att enligt uttalande i förarbetena till statstjänstemannalagen en myndighet, som i stället för uppsägning finner sig kunna placera om en tjänsteman, bör utnyttja denna möjlighet (se prop. 1965:60 s. 201). Staten söker som arbetsgivare genom en aktiv omplaceringsverksamhet i möjligaste mån verka för att anställningstryggheten inte hotas för arbetstagare, som berörs av organisationsförändringar inom statsförvaltningen. Staten har också inrättat ett särskilt ämbetsverk, statens personalnämnd, som har att behandla bl. a. dessa frågor. I den mån övertalig personal inte kan beredas sysselsättning genom vederbörande myndighets försorg, har myndigheten att göra framställning till personalnämnden, som sålunda centralt svarar för omplaceringsfrågorna. Utredningen hänvisar vidare till redogörelsen under 9.2.1.2.

Med de speciella statliga anställningsformerna fullmakt och konstitutorial följer en särskild anställningstrygghet. Arbetstagare med sådan anställning får inte sägas upp. Ett annat exempel på det särskilda anställningsskydd som kan gälla inom den statligt lönereglerade sektorn erbjuder institutet förening av tjänster. Tjänsteförening innebär att en befattningshavare, som fått en högre tjänst, får behålla sin s. k. bottentjänst under förutsättning att denna medför en större anställningstrygghet än den högre tjänsten. Motsvarande gäller för den som vikarierar på en högre tjänst. När vikariatet gått till ända, kan tjänstemannen alltid återgå till sin egen tjänst.

Med hänsyn till det anställningsskydd som redan gäller på den offentligreglerade sektorn synes det inte nödvändigt att i alla delar göra den nya lagstiftningen tillämplig på detta område. I den mån anställningsskyddet där går längre än enligt den föreslagna lagen, får denna inte tas till intäkt för en försämring av den redan befintliga tryggheten. Utgångspunkten bör i övrigt vara att i görligaste mån anpassa det offentliga anställningsskyddet till de principer, som läggs fast för arbetsmarknaden i övrigt. Det får förutsättas att undantag i särskild ordning skall kunna göras för vissa offentliga tjänstemän och tjänstetyper. Som exempel kan nämnas de tjänstemän m. fl. som undantagits från stats-

tjänstemannalagens tillämpningsområde, bl. a. statsråden och riksdagens ombudsmän. Vidare kan ifrågasättas undantag för särskilda grupper av förtroendetjänstemän; de har även i andra sammanhang fått en särreglering.

Ytterligare bör anföras följande. I fråga om förvaltningsakten "anställnings ingående" gäller sedan länge bestämmelser, vilka saknar motsvarighet på det privata området. Enligt regeringsformen får den statliga arbetsgivaren endast beakta förtjänst och skicklighet vid nyanställning och befordran av offentliga tjänstemän. Företrädesrätt till återanställning får sålunda inte anordnas så, att den kommer i strid med nämnda grundlagstadgande. Regler finns även om skyldighet att kungöra tjänst ledig för ansökan etc. Exempel finns dock på att det i samband med organisationsförändringar vidtagits åtgärder för att på visst sätt värna om den befintliga arbetskraften. Det finns vidare särskilda författningar som förbjuder köns- och åldersbegränsningar, som reglerar anställning av partiellt arbetsföra, straffade m. fl. eller som reglerar anordnande av deltidsarbete m. m. Vid nyanställning har statens personalnämnd viss möjlighet att placera in övertalig personal. Härtill kommer att sökande, som inte blir anställd, har möjlighet att besvära sig över tillsättningsbeslutet ända upp till Kungl. Maj:t. Förutsättningarna för anställnings upphörande är noggrant bestämda. Såväl uppsägning som skyldigheten att avgå vid sjukdom eller vid viss ålder regleras i lag eller annan författning. Behöver uppsägning ske p. g. a. driftsinskränkning är det enligt praxis främst arbetstidens längd och arbetstagarens meriter som avgör valet mellan arbetstagarna. Även beträffande avsättning i disciplinär ordning eller av domstol samt i fråga om avstängning finns noggrann författningsreglering. Beslut om entledigande kan efter besvär överprövas av kammarrätten och, om prövningstillstånd meddelas, av regeringsrätten. Om tjänstemannen överklagar uppsägningsbeslutet får detta inte verkställas förrän målet slutligt avgjorts, även om avgörandet kommer först långt efter uppsägningstidens utgång.

I det senare betänkandet kommer utredningen att ta upp frågan om samordning mellan den allmänna lagstiftningens processuella regler och de specialbestämmelser som gäller för den offentliga sektorn, t. ex. besvär av olika slag.

6.2.5 Särskilda föreskrifter i kollektivavtal

Utredningen har i det föregående redogjort för behovet att kunna överlämna åt arbetsmarknadens parter att på vissa punkter komplettera eller ersätta den föreslagna lagen med egna branschanpassade föreskrifter. Garantier måste dock skapas för att avtalsfriheten inte begagnas på ett sätt, som innebär en försämring av det lagfästa skyddet. En uttrycklig regel härom har dock inte införts. En tillräcklig garanti erhålls enligt utredningens uppfattning genom ett stadgande att dessa uppgörelser måste träffas på förbundsnivå. Detta föreslås därför i 3 §. Härigenom torde inga andra ändringar komma att godkännas än sådana som är naturliga för avtalsområdet i fråga, och förhandlingarna kan föras mot bakgrund av att lagens regler blir tillämpliga om någon uppgörelse inte kommer till stånd. Det är endast i fråga om uppsägningstidens längd, den för de längre uppsägningstiderna och för företrädesrätten till ny anställning gällande kvalifikationstiden samt om vissa regler rörande turordning och varsel som lagreglerna föreslås kunna ersättas av kollektivavtal. Härjämte föreslås i 3 § andra stycket en möjlighet för arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal, att tillämpa avtalet även på andra arbetstagare som sysselsätts i samma arbete, under förutsättning att dessa inte omfattas av annat kollektivavtal.

I 3 § sista stycket fastslås den i och för sig självklara regeln, att avtal, som eljest innebär att arbetstagarens rättigheter enligt lagen inskränks, skall vara ogiltigt i den delen. Detta stadgande hindrar å andra sidan inte, att arbetstagaren för sin del påtager sig förpliktelser gentemot arbetsgivaren, vilka går längre än vad lagen stadgar. En överenskom-

melse varigenom arbetstagaren åtager sig att själv tillämpa längre uppsägningstid än den månad som stadgas i lagen är således tillåten.

Det ligger i sakens natur – vilket också framhålls i förarbetena till 1971 års lag – att parter, som är överens om att en anställning skall upphöra, även skall kunna träffa avtal om exempelvis uppsägningstidens längd, storleken av ev. ekonomisk gottgörelse etc., även om uppgörelsen inte följer lagens föreskrifter. En sådan uppgörelse kan inte sällan betraktas som en uppsägning från den anställdes sida. Däremot bör arbetstagaren själv inte på förhand kunna avstå från sina rättigheter enligt lagen. Utredningen återkommer till dessa frågor i specialmotiveringen till 3 §.

6.2.6 Lagens internationella tillämpning

Några särskilda regler har inte föreskrivits angående lagens tillämplighet på internationella förhållanden. Som en allmän regel bör dock gälla, att lagen genom sin karaktär av skyddslagstiftning äger tillämpning på varje anställning med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. Är arbetet mera stadigvarande förlagt till Sverige eller gäller det en anställning, där avtalet ingåtts här i riket och båda parter är svenska medborgare, torde redan enligt gällande praxis svensk rätt vara tillämplig. Men lagen bör kunna ges en vidare tillämpning, t. ex. vid ett svenskt företags filialföretag i utlandet. I likhet med sjömanslagen bör lagen gälla på fartyg, som registrerats under svensk flagg.

Genom kollektivavtal finns dessutom möjlighet att införa regler motsvarande lagens i ett anställningsförhållande som ej omfattas av lagen. Detta tillvägagångssätt är inte ovanligt inom sjöfarten. På vissa färjor i Öresund med blandad nordisk besättning har den svenska sjömanslagens sociala förmåner gjorts tillämpliga genom motsvarande kollektivavtalsbestämmelser, trots att fartyget i fråga inte varit registrerat under svensk flagg. Inom byggnadsbranschen och verkstadsindustrin förekommer det, att utländska entreprenadföretag får förbinda sig att här i landet tillämpa svenska kollektivavtalsvillkor på arbetskraft, som kommer från företagets hemland.

6.3 *Särskilda frågor i anslutning till anställnings ingående och upphörande*

6.3.1 Grundläggande skillnader mellan olika anställningsformer

Under 6.2.3 har utredningen berört, att anställningstryggheten kan variera efter den anställningsform som väljs. Vid tillämpningen av 1971 års lag har också uppmärksammats en rad frågor som hänger samman med anställningsformen, och utredningen vill här ta upp dessa frågor mera i detalj.

Utredningens förslag har i första hand anpassats till den anställningsform som är den vanligaste på den svenska arbetsmarknaden, nämligen s. k. tillsvidareanställning. Det är dock inte ovanligt, att anställningen ges en annorlunda utformning, och utredningen börjar därför med att beröra de vanligaste av dessa speciella former. Avtal kan t. ex. ingås om att en anställning skall gälla för en på förhand bestämd tid. Detta är inte ovanligt beträffande vikariat eller mera tillfälliga – ofta kortvariga – anställningar, där man önskar att anställningsförhållandet skall kunna avvecklas utan någon mera invecklad procedur. Å andra sidan förekommer det – t. ex. i fråga om chefsbefattningar – att en visstidsanställning i stället gäller för en förhållandevis lång period. Avsikten är därvid att ge den anställde ett särskilt skydd mot uppsägning. I princip är det nämligen inte möjligt att bryta en tidsbestämd anställning före den avtalade tidens utgång. På den offentliga sektorn tillämpas exempelvis sexårskontrakt för vissa högre tjänster och inom näringslivet förekommer inte sällan flerårskontrakt. Därmed kan innehavaren under anställningstiden få en trygghet, som är större än den som tillkommer arbetstagare med tillsvidareanställning. Någon garanti för fortsatt anställning efter den bestämda tidens utgång föreligger dock inte, och någon särskild grund för att vägra fortsatt anställning behöver arbetsgivaren normalt inte uppge.

Den inskränkningen föreligger dock när det gäller tidsbestämda anställningar, att anställningsförhållandet kan hävas med omedelbar verkan – liksom vid avskedande av en tillsvidareanställd arbetstagare – om arbetstagaren gör sig skyldig till grovt åsidosättande av sina skyldigheter i anställningen. I rättspraxis har antagits att sådana anställningar också kan hävas i förtid med skälig uppsägningstid, om arbetsgivaren t. ex. gått i konkurs eller då andra tvingande skäl föreligger för en avveckling av anställningsförhållandet i förtid. Utredningen hänvisar till redogörelsen under 5.3.1.

En annan, med tidsbestämd anställning jämförlig anställningsform, är anställning för utförande av ett visst arbete. Denna anställningsform kan dock betecknas som osäkrare än en tidsbestämd anställning såtillvida, att det inte alltid på förhand kan beräknas när arbetet skall bli färdigt. Även här kan det röra sig om anställningar som pågår antingen under kort tid, t. ex. extrahjälp vid arbetsbelastning, eller under flera år, t. ex. ett omfattande byggnads- eller forskningsprojekt.

Även säsonganställning är för det mesta av tidsbegränsad natur, dock att tidpunkten för såväl säsongens början som dess avslutande ofta beror på faktorer, som lika litet kan beräknas i förväg av arbetsgivaren som av arbetstagaren. Kortvariga säsonganställningar, ofta endast på 1–2 månader om året, förekommer inom jordbruket och livsmedelsindustrin. Inom skogsbruket förekommer längre säsonger – bortåt ett halvår – för t. ex. flottare och virkesmätare. Inom park- och trädgårdsarbete utgör säsongen vanligen den snöfria delen av året, dvs. omkring 8 månader. Vid många säsonganställningar bör man emellertid med hänsyn till säsongens längd och den underförstådda avsikten att arbetet skall återupptas vid den nya säsongens början snarare tala om en tillsvidareanställning med viss tids säsongbetonad permittering än om flera på varandra följande säsonganställningar. Som exempel kan anges den fasta stuveriarbetarkåren, vars arbetssäsong utgörs av den isfria tiden i hamnarna. Inom skogsbruket förekommer s. k. fast säsonganställning, vilken har den nu angivna, mera permanenta karaktären.

När det gäller anställningar för viss tid, viss säsong eller visst arbete kan man skilja mellan två olika sinsemellan artskilda anställningsfall. I det ena fallet är det redan på förhand givet, att anställningen endast skall avse den avtalade tiden eller det överenskomna arbetet. Även om anställningstiden inte är obetydlig, rör det sig om en enstaka anställning som inte kommer att förlängas eller ersättas med annan anställning. I det andra fallet är det däremot antingen överenskommet eller ligger det i sakens natur att anställningen kan komma att fortsätta i form av en ny anställning, om inte arbetsbrist eller annan därmed jämförlig orsak kommer emellan. Det förekommer t. ex. att en byggnadsarbetare, som anställts för ett visst arbete, övergår från det ena projektet till det andra hos samme arbetsgivare och därmed uppnår en lång sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren, fastän den formellt är uppdelad på olika anställningar. Vid säsongarbete återkommer ofta samma arbetsstyrka år efter år. Sådana arbetsgrupper med lång sammanlagd anställningstid hos en arbetsgivare är uppenbarligen i behov av i stort sett samma rådrum som en arbetstagare med tillsvidareanställning, för den händelse fortsatt anställning inte längre skulle kunna erbjudas.

Det förekommer även anställningsformer, som kan sägas utgöra en kombination av tillsvidareanställning och visstids- eller projektanställning. Det händer, att parterna avtalar om att anställningen först skall gälla en viss bestämd tid med förlängning för en ny period, om avtalet inte sägs upp före en viss dag. Som ett annat exempel kan nämnas att en arbetstagare anställs på prov, varvid det är avsikten att anställningen efter en viss prövotid skall övergå i en tillsvidareanställning, om inte någondera parten vill avsluta anställningen. Liknande regler finns t. ex. om hur en extra anställning övergår till fast anställning. Inom sjöfarten förekommer s. k. fartygsanställning, som visserligen i likhet med rederianställning är en tillsvidareanställning men som uteslutande hänför sig till fartyget

och dessutom är förenad med kort uppsägningstid. Däremot är det numera ovanligt att en sjöman mönstras endast för viss resa. Inom byggnadsbranschen finns vidare exempel på att en anställning, som avser visst arbete, kan brytas i förtid med iakttagande av viss uppsägningstid. Om arbetet bedrivs på ackord, får uppsägning dock inte ske annat än till utgången av en ackordsperiod.

I samband med s. k. avslutningsarbeten kan det förekomma speciella anställningsvillkor. Som exempel kan nämnas det fallet att en tillsvidareanställd arbetstagare, som på grund av arbetsbrist blivit uppsagd till en viss tidpunkt, sedermera blir ombedd – ofta mot en särskild premie – att stå kvar efter uppsägningstidens utgång för att utföra visst avslutningsarbete. Här kan tillsvidareanställningen sägas övergå i en anställning för viss tid eller för utförande av visst arbete. Det förekommer emellertid även att en tillsvidareanställning efter uppsägning ersätts av en rad på varandra följande korttidsanställningar. Till detta speciella fall av s. k. rullande uppsägning återkommer utredningen under 6.3.2.

6.3.2 Särskilda bestämmelser för speciella anställningar

I åtskilliga fall får det anses, att det råder en sämre anställningstrygghet i de under 6.3.1 behandlade anställningsformerna än vid tillsvidareanställning. Att så är fallet framgår redan av det faktum att de nu avsedda anställningarna formellt upphör vid en viss tidpunkt utan någon särskild uppsägningsåtgärd från arbetsgivarens sida och av att det ligger i anställningens natur att någon fortsättning inte kan påräknas annat än om parterna är överens därom. När det gäller kortvariga anställningar och anställningar av tillfällig natur eller anställningar, där parterna redan från början är överens om att någon fortsättning inte skall komma i fråga, torde knappast föreligga något behov av särskilda skyddsregler. De skulle i åtskilliga fall kunna leda till att sådana, mera tillfälliga anställningar inskränks till förfång för arbetstagare med intresse av sådana anställningsformer.

I 1971 års lag gjordes i stort sett undantag för alla de särskilda anställningsformer som nu berörts. Lagreglerna gäller exempelvis inte arbetstagare, vars anställning begränsats till viss tid eller visst arbete. Starka krav har emellertid framförts – exempelvis från byggnadsarbetarnas och skogsarbetarnas organisationer samt från vissa lärargrupper – om att sådana arbetstagare med lång anställningstid eller anställning av fortlöpande karaktär inte får lämnas utanför anställningsskyddet i det lagförslag, som utredningen presenterar. Denna uppfattning delas av utredningen. Eftersom uppsägning oftast inte förekommer vid de anställningar, varom nu är fråga, har utredningen sökt finna regler som kan ersätta bestämmelserna om uppsägningsgrunder, uppsägningstider etc. I 20 § föreskrivs exempelvis att en sådan arbetstagare som nu avses, vilken inte får fortsatt anställning, ändock har företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren, om det berodde på arbetsbrist att anställningen inte förlängdes. Enligt 21 § andra stycket är arbetsgivaren vid återanställning skyldig att iaktta en viss turordning. Härav följer – vilket närmare utvecklas i kommentaren till detta lagrum – att en arbetsgivare, som inte vill ge arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning eller som i visst fall vill göra avsteg från turordningen, har att visa saklig grund härför på samma sätt som vid uppsägning enligt 9 § första stycket. I 28 § stadgas regler om varsel, som ersätter bestämmelserna i 15 § om uppsägningstider. Liksom själva uppsägningsåtgärden är detta varsel formbundet. Det bör dock framhållas, att det är en förutsättning för reglernas tillämpning att arbetstagaren kan åberopa en viss anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagaren skall således enligt 20 eller 28 § ha varit anställd för viss tid eller visst arbete minst tolv månader under de två senaste åren eller, vid säsonganställning, minst sex månader under motsvarande tid. Härigenom undantas kortvariga eller mera tillfälliga anställningar från de särskilda skyddsreglerna för dessa anställningsformer.

De nu berörda specialreglerna kan dock

inte sägas gå lika långt som de, vilka föreslås för tillsvidareanställning. Den äldre arbetskraften får t. ex. inte enligt 28 § samma förlängning av varseltiden vid tilltagande ålder som enligt reglerna om uppsägningstid i 15 § andra stycket. De nu berörda anställningsformerna bör därför begränsas, inte minst av den anledningen att det i samband med tillämpningen av 1971 års lag har uppmärksammats flera försök att kringgå reglerna om uppsägningstid. Motsvarande tendenser kan i än högre grad komma att göra sig gällande, om utredningen föreslår ytterligare skyddsregler som endast knyts till en uppsägning. Även om det i 1 § andra stycket av 1971 års lag har föreskrivits som en förutsättning för att de särskilda uppsägningstiderna inte skall behöva iakttas, att begränsningen av anställningen till viss tid eller visst arbete skall vara föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stå i överensstämmelse med praxis inom branschen, har det förekommit att tillsvidareanställningar förändrats så, att arbetskraften endast erbjudits anställning på viss tid – antingen för någon månad i sänder eller för en viss säsong. Förhållandet har bl. a. uppmärksammats i en motion till 1972 års riksdag. Något domstolsavgörande föreligger ännu inte angående lovligheten av detta förfarande. I vissa inträffade fall är det inte uteslutet att den ändrade anställningsformen mera betingats av ett intresse att undvika lagens uppsägningstider än berott på arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. I regel har det nämligen i dessa fall varit arbetstagare över 45 år, som fått sin anställning förändrad. I många fall torde omläggningen helt strida mot praxis i branschen. Enligt 1971 års lag torde uppsägningslön kunna utdömas i nu avsedda fall. Utredningen anser sig dock inte kunna stanna härvid. I 6 § andra stycket föreslås därför förbud mot de angivna anställningsformerna, om dessa inte föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med sedvänja inom branschen. Sådan omläggning av anställningsformen som nu berörts kommer alltså att strida mot lagen och kan leda till att allmänt skadestånd åläggs arbetsgivaren utöver det att åtgärden drabbas av ogiltighetspåföljd. Arbetsgivaren blir således även i dessa fall skyldig att iaktta uppsägningstid, saklig grund osv. Utredningen föreslår också i 6 § första stycket att det i de fall, då sådan anställningsform som nu berörts i och för sig är tillåten, dessutom måste ha träffats en särskild överenskommelse i förväg om begränsningen till viss tid, viss säsong eller visst arbete. Härigenom vinnes den fördelen, att en arbetssökande görs medveten om de särskilda villkor som gäller för en viss anställning.

Stundom tillämpas i otillbörligt syfte s. k. rullande uppsägning: arbetstagarna sägs vid återkommande tidpunkter upp "för säkerhets skull". Det kan vidare förekomma att tidpunkten för en uppsägnings ikraftträdande flyttas fram när uppsägningstiden gått till ända i den underförstådda meningen att någon ny uppsägning inte skall behöva iakttas, eftersom den tidigare uppsägningen sägs bestå. Eftersom arbetstagaren i de uppmärksammade fallen ofta har svårt att finna ny anställning på annat håll accepterar han fortsatt anställning på dessa otrygga villkor. Det bör dock anmärkas att inte varje fall, då en uppsägning uppskjuts, är oförenligt med arbetstagarens bästa. I vissa situationer kan det vara bättre för arbetstagaren att anställningen hålls flytande en viss tid än att den genast avbryts. Har arbetstagarens organisation tillstyrkt övergång till visstidsanställning eller har sådan skett i samråd med arbetsmarknadsmyndigheterna, utgör detta ett indicium på att de särskilda förutsättningarna enligt 6 § andra stycket föreligger.

Inte heller bör det accepteras, att uppsägningen görs villkorad på sådant sätt att arbetstagaren inte vet vad som skall ske vid uppsägningstidens utgång. Ej heller bör arbetsgivaren genom ett återtagande av uppsägningen kunna hålla arbetskraften kvar, om han så önskar. I 7 § första stycket föreslås därför förbud mot villkorade uppsägningar. En sådan uppsägning är ogiltig lika väl som en uppsägning som eljest sker "för säkerhets skull". För den händelse anställningen fort-

går efter uppsägningstidens utgång torde ny uppsägning få vidtagas om arbetsgivaren vill avsluta anställningsförhållandet. För denna uppsägning gäller givetvis alla de skyddsregler som lagen innehåller.

Utredningen vill i detta sammanhang påpeka, att när det i den föreslagna lagen på vissa punkter uppställs krav på att arbetstagaren skall ha haft en viss anställningstid för att komma i åtnjutande av vissa skyddsregler, denna anställning, bortsett från den särskilda sexmånadersregeln i 15 § andra stycket, inte behöver vara sammanhängande. Även genom olika, formellt åtskilda anställningar under den för övriga fall angivna tvåårsperioden kan arbetsgivaren kvalificera sig för det utvidgade anställningsskyddet.

6.3.3 Avgång med pension

Ett särskilt fall av anställnings upphörande är då arbetstagaren avgår med pension. För närvarande saknas dock enhetliga regler om pensionsavgången. På den offentliga sektorn är det regel, att arbetstagaren på grund av gällande pensionsreglementen är skyldig att avgå med pension vid en viss tidpunkt. Någon uppsägning erfordras inte i dessa fall. På den privata sektorn har det visserligen utbildats mer eller mindre fasta normer inom de olika företagen om när arbetstagare lämnar anställningen med pension, men några regler om avgångsskyldighet finns för det mesta inte. Däremot kan det vara föreskrivet, att överenskommelse skall ha träffats för att anställningen skall fortgå efter en viss tidpunkt. Eftersom det inte är ovanligt, att en arbetstagare går kvar i anställningen efter uppnådd pensionsålder, har det vid tillämpningen av 1971 års lag uppkommit tvekan om hur uppsägningsbestämmelserna skall tillämpas för det fall att arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall lämna anställningen med pension. Utredningen föreslår därför en särskild regel för dessa fall. Formlig uppsägning har bedömts vara en mindre lämplig åtgärd i de typiska pensionsfallen, och i 30 § har därför föreslagits den regeln, att arbetsgivaren skall underrätta arbetstagaren en månad i förväg om den förestående pensionsavgången. Tiden är avsedd att ge rådrum även för diskussion om fortsatt anställning. I 15 § tredje stycket har – av skäl som anförts under 6.2.1 – införts en uppsägningstid av endast en månad för arbetstagare, som uppnått den högsta pensionsgränsen. Av denna anledning skulle en regel i 30 § om längre tid än en månad kunna kringgås genom att arbetsgivaren lät arbetstagaren gå kvar efter pensioneringen en kortare tid och därefter sade upp honom. Det bör anmärkas, att den föreslagna bestämmelsen i 30 § är knuten till den för anställningen gällande högsta åldersgränsen för pension eller, om sådan inte finns, till den för folkpension gällande åldersgränsen. Vill arbetsgivaren att arbetstagaren skall avgå t. ex. vid en nedre pensionsgräns erfordras däremot uppsägning. Detsamma gäller för det fall att anställningen har fortgått efter den övre pensionsgränsen. Uppsägningstiden i detta senare fall är dock, som nyss nämnts, endast en månad, och saklig grund för uppsägning torde, där ej särskilda skäl föranleder annat, ligga redan i det förhållandet att den övre pensionsgränsen är överskriden.

6.3.4 Byte av anställning m. m.

En på det arbetsrättsliga området inte obekant fråga är vilka återverkningar på bestående rättsförhållanden som en överlåtelse av rörelse eller annan förändring på arbetsgivarsidan skall få. I arbetsdomstolen har förekommit tvister där en arbetsgivare invänt att den med ett kollektivavtal avsedda rörelsen sedermera ombildats till bolag, uppgått i en koncern eller på annat sätt övergått till att bli ett annat rättssubjekt, varför någon bundenhet inte skulle föreligga vid det tidigare ingångna avtalet. Även i ett lagreglerat system kan motsvarande komplikationer uppstå, och det gäller att ta ståndpunkt till frågan i vilken omfattning sådana förändringar på arbetsgivarsidan skall kunna påverka arbetstagarens anställningsskydd.

I 1971 års lag berörs det fallet, att ett företag överlåts till ny ägare. Där lämnas

vidare föreskrifter om rätt för arbetstagaren att i visst hänseende tillgodoräkna anställningstid inom ramen för en koncern. Under utredningens arbete har uppmärksammats även andra fall, då formella förändringar på arbetsgivarsidan skulle – om inte särskilda regler infördes – kunna leda till att en arbetstagare förlorade de rättigheter, som han tidigare har tjänat in i anställningen. Utredningen har sökt angripa dessa problem på två sätt. För det första har utredningen kraftigt avkortat den tid, som erfordras för att erhålla längre uppsägningstider, företrädesrätt till ny anställning etc. Härigenom kommer behovet av särskilda tillgodoräknanderegler att minska. För det andra har utredningen sökt ge den nu ifrågavarande regeln en något annorlunda utformning och därmed ett vidare tillämpningsområde än tidigare. Lösningen av frågan om arbetstagaren bör få behålla de rättigheter, som han har tjänat in i en tidigare anställning, bör enligt utredningens uppfattning inte ta som utgångspunkt de formella förändringar som skett på arbetsgivarsidan utan bero av om de medfört några konsekvenser för arbetstagarna. I 4 § föreslås sålunda en regel om att ny anställning inte skall anses föreligga om driften fortsätter oberoende av förändringen. Därvid är det likgiltigt om den tidigare rörelsen har överlåtits till annan person, ombildats till bolag, uppgått i en koncern eller ett konsortium eller om ägaren försatts i konkurs. För att regeln skall bli tillämplig fordras inte att det föreligger något otillbörligt syfte bakom transaktionen. Huvudregeln i samband med företagsöverlåtelse etc. blir således, att om den nye arbetsgivaren övertar arbetskraften för i stort sett samma arbetsuppgifter som tidigare han också påtager sig ansvaret för de rättigheter som arbetstagarna har tjänat in i den tidigare anställningen. Enligt 21 § första stycket gäller motsvarande regel vid återanställning.

Den nu berörda regeln avser det fall att arbetstagaren står kvar i verksamheten i fråga. I 5 § behandlas det fallet att en arbetstagare övergår från en arbetsgivare till en annan och därmed byter arbetsplats. I likhet med 1971 års lag föreslår utredningen, att arbetstagaren när det gäller att kvalificera sig för de längre uppsägningstiderna, återanställning etc. skall få tillgodoräkna tidigare anställning vid förflyttning inom ramen för en koncern. Utredningen föreslår emellertid dessutom att regeln utvidgas därhän att den även gäller andra med koncernförhållanden jämförliga intressebildningar, t. ex. vissa konsortier och s. k. tysta bolag. Utredningen återkommer härtill i specialmotiveringen till 5 §.

6.4 *Varsel och överläggning*

6.4.1 Reglernas syfte

Enligt 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt äger arbetstagarorganisation påkalla förhandling rörande bl. a. förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren är då skyldig att inställa sig vid förhandlingssammanträde samt, där så erfordras, med angivande av skäl framlägga förslag till lösning av den fråga, varom förhandling påkallats. Bestämmelser med motsvarande innehåll men ofta betydligt mera detaljerade finns intagna i flertalet kollektivavtal. Utredningen hänvisar till redogörelsen under 5.6 och 5.7. Dessa förhandlingsregler tar närmast sikte på fall, där tvist uppkommit mellan parterna i en viss fråga, och tvisten har därvid aktualiserats genom ett av arbetsgivaren meddelat beslut.

Förhandlingar kännetecknas av att parterna på ömse sidor inte sällan är prestigemässigt bundna till den ståndpunkt, som de från början intagit i den uppkomna tvistefrågan. När det gäller diskussioner om en arbetstagares anställning är det emellertid enligt utredningens mening olyckligt om dessa förs i en sådan atmosfär. I stället bör parterna först överlägga i saken innan man på vardera sidan kommit att binda sig för en bestämd uppfattning. Många kollektivavtal, dock inte på den offentligt reglerade tjänstemannasektorn, har regler om varsel och samråd för dessa situationer. Den vägledande bestämmelsen återfinns i III kap. 2 § i huvudavtalet

mellan SAF och LO. Den innebär en principiell skyldighet för arbetsgivaren att redan innan beslut meddelas om uppsägning, permittering eller återintagning av arbetare underrätta arbetarorganisationens representant på arbetsplatsen om den tilltänkta åtgärden och samråda härom, för den händelse detta begärs. Utredningen har tagit fasta på de tankegångar som ligger bakom dessa regler. Utredningsförslaget bygger vidare på detta system. Likartade tankegångar kommer även till uttryck i förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder, som syftar till att överläggning kommer till stånd innan en uppkommen situation tagit sig uttryck i ett av arbetsgivaren fattat uppsägningsbeslut. Varsel och överläggning skall alltså ske innan beslut meddelas om uppsägning eller andra liknande åtgärder och innan fackliga förhandlingar inleds. Hinder torde inte möta mot att frågan om en uppsägning även tas upp inom en anpassningsgrupp. Som närmare kommer att utvecklas i kommentaren till uppsägningsreglerna är det nämligen förutsatt, att även de arbetsmarknadspolitiska medlen skall kunna beaktas i ett tänkbart uppsägningsfall. Anpassningsgruppens förslag till andra åtgärder, exempelvis omplacering efter omskolning, får ofta anses tungt väganden. Däremot kan det knappast komma i fråga att blanda in ett sådant organ som en anpassningsgrupp, sedan frågan väl lett till tvist och fackliga förhandlingar upptagits.

De föreslagna reglerna om varsel och överläggning innebär inte, att utredningen tagit ställning till hur medinflytandet i dessa frågor bör slutligt utformas. Det är i avbidan på arbetsrättskommitténs samlade bedömning av medinflytandefrågorna som utredningen föreslår överläggning i uppsägningsfall, uppskjuten verkställighet vid tvistiga uppsägningar osv.

Utredningen anser varsel- och överläggningsförfarandet så viktigt, att det måste kringgärdas med särskilda föreskrifter. Av de föreslagna 29 och 36 §§ framgår, att t. ex. uppsägning som inte föregåtts av stadgat varsel och överläggning, om detta påkallats, kan förklaras ogiltig. På denna punkt innebär utredningens förslag en skärpning i förhållande till huvudavtalen. Den där föreskrivna varselplikten är till sin natur endast en ordningsföreskrift, som på sin höjd kan föranleda skadestånd om den inte följs.

Det nu anförda gäller även den särskilda varselregel, som anges i 28 §. Varsel enligt 28 § skall lämnas, då fortsatt anställning inte kan beredas arbetstagare som under en längre tid varit anställd för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Den i regeln stadgade varseltiden fungerar även som en uppsägningstid i dessa anställningsformer. Kan arbetsgivaren inte iaktta den stadgade varselfristen, blir han skyldig att utge skadestånd till arbetstagaren motsvarande uppsägningslön. Överläggning enligt 29 § kan påkallas även i dessa fall.

6.4.2 Varseltidens längd, överläggningsförfarandet m. m.

Varsel och överläggning föreslås vid uppsägning, oberoende av om uppsägningen beror på arbetsbrist eller på förhållande som hänför sig till en viss arbetstagare. Detsamma gäller då längre tids visstidsanställning inte förlängs, då permittering sker eller då företrädesrätt till ny anställning kan komma i fråga. Undantag från skyldigheten att varsla gäller dock beträffande enstaka och kortvariga permitteringar eller sådana permitteringar som är naturliga i en viss anställning. Vidare har för vissa fall av avgång med pension i stället för varselskyldighet föreskrivits en underrättelseplikt för arbetsgivaren. Av det anförda framgår, att varselfallen kan vara av ganska olikartad natur och att överläggningsförfarandet kan bli mer eller mindre omfattande. När det gäller frågan vem varsel skall lämnas till och hur lång varseltiden skall vara har utredningen därför ansett det nödvändigt att föreslå olika regler för skilda typfall. Gemensamt är emellertid, att förfarandet inte får kringgärdas med så många föreskrifter och inte tillåtas få en sådan utsträckning i tiden att karaktären av informellt samråd försvinner. Formföreskrifter bör i stället knytas till det beslut, som

meddelas av arbetsgivaren efter det att överläggning ägt rum.

När det gäller reglernas utformning har utredningen diskuterat att basera förfarandet uteslutande på facklig medverkan. Detta har emellertid inte ansetts lämpligt med tanke på att lagen kommer att omfatta även oorganiserade arbetstagare samt med hänsyn till att situationer kan uppstå, då en arbetstagare inte vill att hans förestående uppsägning skall behandlas av den fackliga organisationen. Individuella uppsägningsfall föreslås enligt 25 § bli varslade till arbetstagaren personligen för att efterföljas av varsel till hans organisation, om arbetstagaren inte motsätter sig det. När arbetsgivarens åtgärd däremot har kollektiv natur – såsom vid driftsinskränkningar eller nyanställningar – och fråga uppkommer att välja ut vilka arbetstagare som skall beröras av den förestående åtgärden, bör varsel däremot alltid lämnas till den närmast berörda organisationen. Varseltiden bör dessutom bli längre i dessa fall. Endast en organisation kan nämligen sägas utgöra rätt motpart för överläggningar om den s. k. listan, och ett individuellt överläggningsförfarande fyller här knappast någon funktion. Undantag gäller dock enligt den speciella varselregeln i 28 § för det fall att en visstidsanställning etc. inte förlängs. Eftersom detta varsel inte bara avser fall av arbetsbrist bör det lämnas till arbetstagaren personligen.

I detta sammanhang bör även erinras om de särskilda varselregler, som föreslås i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Detta varsel gäller dock inte de individuella uppsägningarna eller permitteringarna utan den driftsinskränkning, som kan leda till en sådan åtgärd. Varslet skall lämnas till länsarbetsnämnden. I vissa fall sker dock en samordning mellan varslet till länsarbetsnämnden och det varsel, som skall lämnas till den närmast berörda arbetstagarorganisationen. Utredningen hänvisar till redogörelsen under 10.1 och 11.1.

6.5 *Skyddet mot uppsägning, avskedande och permittering*

6.5.1 Vissa inledande distinktioner

Under 6.3.1 har utredningen berört, att en anställning på grund av anställningsförhållandets speciella natur kan upphöra utan uppsägning vid en viss tidpunkt, t. ex. då det ifrågavarande arbetet blivit slutfört eller den angivna perioden gått till ända. Vid tillsvidareanställning måste arbetsgivaren dock vidtaga en åtgärd för att anställningen skall avbrytas – helt eller delvis – och den föreslagna lagen innehåller regler för de tre viktigaste fallen, nämligen uppsägning, avskedande och permittering. I arbetslivet används dessa uttryck ofta med skiftande innebörd liksom det även förekommer andra uttryck av motsvarande karaktär. I utredningens förslag har emellertid begreppen uppsägning, avskedande och permittering reserverats för tre sinsemellan olikartade situationer. Med uppsägning avses det fall, att anställningen bringas till upphörande med iakttagande av viss uppsägningstid. Avskedande innebär att anställningen upphör med omedelbar verkan, dvs. utan att uppsägningstid behöver iakttas. Vid permittering avbryts inte arbetstagarens anställning som sådan; anställningen består, men arbetet inskränks under viss tid för att sedan i princip återupptagas.

Även ett par andra spörsmål bör beröras i detta sammanhang. S. k. uppsägning för omreglering av anställningsvillkoren, vilken inte syftar till att anställningsförhållandet skall upphöra, omfattas inte av de föreslagna reglerna. Genom att de föreslagna skyddsreglerna endast avser uppsägning från arbetsgivarens sida måste här även beröras frågan om uppsägningar, som visserligen formellt görs av den anställde själv men som framtvingats av arbetsgivaren eller eljest har sin grund i åtgärder från arbetsgivarens sida, t. ex. trakasserier, hot etc. Utredningen anser det dock inte möjligt att konstruera en lagregel, som med erforderlig tydlighet fångar upp alla de situationer som här kan förekomma. I stället får man enligt utredningens mening lita till att de rättstillämpande organen i

förekommande fall löser uppkomna situationer i linje med de intentioner, som ligger bakom utredningens förslag. Har en arbetsgivare t. ex. genom att otillbörligt utnyttja sin ställning, när det gäller att tilldela arbetstagaren hans uppgifter, eller har arbetsgivaren inte tilldelat den anställde några arbetsuppgifter alls och härigenom förmått arbetstagaren att själv säga upp sig, kan uppsägningen undanröjas samt arbetsgivaren ådömas skadestånd enligt 35 §. Kan ett sådant otillbörligt drag skönjas bakom en uppsägning bör särskilda krav kunna ställas på den bevisning, som från arbetsgivarsidan framförs till styrkande av att anställningsförhållandet skall anses upplöst. Även arbetsgivares vägran att bevilja tjänstledighet kan i vissa fall vara att bedöma på motsvarande sätt. I lika mån som en arbetsgivare måste visa saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som efter vägrad tjänstledighet uteblir från arbetet, bör en arbetstagare som på grund av arbetsgivarens vägran inte finner annan råd än att själv säga upp sig, kunna få uppsägningen undanröjd om det visar sig att arbetsgivaren inte hade fog för sin vägran (jämför t. ex. de nu gällande lagarna om rätt till ledighet vid havandeskap och värnpliktstjänstgöring). Reglerna om saklig grund m. m. bör även kunna vara vägledande för vissa fall, då en arbetstagare, som anställts för en särskild uppgift, måste ha en viss behörighet eller myndighets tillstånd för att utöva sin tjänst. Dras tillståndet in eller fråntas arbetstagaren sin behörighet får principerna för uppsägning resp. avskedande anses analogt tillämpliga. Härmed är dock inte sagt, att varje dylik åtgärd skall kunna leda till uppsägning. Regeln i 10 § kan t. ex. medföra att en chaufför med indraget körkort får placeras i en annan anställning.

6.5.2 Det allmänna uppsägningsskyddets konstruktion

Under 6.4 har utredningen berört, att varsel och överläggning i princip skall föregå varje uppsägning. Härigenom vinnes, att uppsägningsfrågan kan ingående diskuteras innan man på ömse sidor ännu bundit sig för definitiva ståndpunkter. Andra alternativ än uppsägning kan väljas. Även sociala hänsyn kan beaktas, och åtgärden kan uppskjutas till ett från arbetsmarknadspolitisk synpunkt lämpligare tillfälle etc.

För den händelse en uppsägning det oaktat skulle vidtas av arbetsgivaren gäller enligt 9 § första stycket, att den för sin giltighet skall vara sakligt grundad. Detta är huvudregeln om skydd mot obefogade uppsägningar. Regeln kompletteras genom det särskilda uppsägningsförbudet i 10 §; arbetsgivaren måste erbjuda arbetstagaren annan anställning om detta skäligen kan krävas av arbetsgivaren. Ytterligare skydd tillkommer arbetstagaren genom att bevisbördan för att saklig grund föreligger åvilar arbetsgivaren. Även vissa formella förutsättningar måste vara uppfyllda för att uppsägningen skall anses giltig. Härjämte införs i 37 § en regel om rätt för arbetstagaren att i princip stå kvar i arbetet tills en tvistig uppsägning blivit prövad. Vidare kan domstol enligt 36 § förordna om att anställningsförhållandet skall bestå, för den händelse uppsägningen skulle anses obefogad. Genom lagreglernas konstruktion har utredningen velat sörja för att sådana domstolsutslag också länder till efterrättelse. Längre anser sig utredningen inte kunna driva det lagstadgade uppsägningsskyddet. Någon rätt för arbetstagaren att med exekutivt tvång återuppta sina arbetsuppgifter har inte ansetts vara en lämplig lösning. Ytterligare tillräckligt nyanserade åtgärder kan knappast föreskrivas genom lagstiftning av nu ifrågavarande typ utan frågan får lösas genom ökat medinflytande i personalfrågorna. I denna del bör därför avvaktas de förslag som kan förväntas av arbetsrättskommittén.

6.5.3 Regeln om saklig grund m. m.

Sedan arbetsdomstolen genom domen 1932 nr 100 stadfäste principen om den fria uppsägningsrätten har betydande förändringar ägt rum på den svenska arbetsmarknaden. En

rad lagar har tillkommit för att skydda mot uppsägningar av ovidkommande skäl som exempelvis arbetstagares organisationstillhörighet, hans verksamhet inom arbetarskyddet, hans familjeförhållanden etc. I statstjänstemannalagen har endast vissa uppsägningsgrunder godtagits, och i samband med 1971 års lag har departementschefen (prop. 1971:107 s. 118, jfr s. 62 f och 87) gjort uttalanden om möjligheterna att i domstolspraxis söka sig bort från den en gång antagna rättsgrundsatsen. Här må också erinras om ILO-rekommendationen 1963 nr 119, vilken förutsätter ett giltigt skäl (valid reason) för uppsägning från arbetsgivarens sida. På kollektivavtalsområdet bör främst nämnas 1964 års ändringar i huvudavtalen på den privata sektorn, varigenom kravet på saklig grund för uppsägning infördes. År 1970 träffades avtal mellan SAF och LO om klubbordförandes ställning i företaget, enligt vilket denne skulle äga rätt att stå kvar i anställningen i avbidan på rättslig prövning, om det kunde tänkas att uppsägningen berodde på hans fackliga verksamhet.

Även i rättspraxis kan skönjas en omsvängning. Redan i 1932 års dom gjordes för övrigt den begränsningen av uppsägningsrätten, att den inte fick begagnas för ett syfte som stred mot lag eller goda seder. Arbetsgivaren får exempelvis inte hota med uppsägning för att förmå en arbetstagare att åsidosätta vad som åligger honom enligt lag och inte heller genom uppsägning hämnas på arbetstagaren för att denne vägrat följa order, som stått i strid mot lag. Arbetsgivaren får vidare inte genom uppsägning förmå arbetstagaren till en handling, som allmänt anses starkt förkastlig, eller utsätta arbetstagaren för påverkan i en angelägenhet, där enligt rådande moraluppfattning individens beslut bör vara fritt och inte träffat under ekonomiskt tvång (Schmidt, Tjänsteavtalet, 1970, s. 72). När det gäller frågan om det förelegat en förseelse från arbetstagarens sida – det må vara ordervägran, bortovaro utan laga förfall, brott mot ordningsföreskrifter eller slarv i arbetet – har avgörandena under senare tid kommit att grundas på en bedömning av å ena sidan om de åberopade omständigheterna i och för sig utgjort saklig grund för uppsägning och å andra sidan om de varit så lindriga att arbetstagaren mot bakgrund av hans anställningstid, hans situation eller hans uppträdande i övrigt får anses ursäktad. Vid upprepade förseelser av i och för sig lindrig art har det ansetts kunna krävas av arbetsgivaren, att han tidigare på något sätt reagerat mot arbetstagarens uppträdande; arbetsgivaren skall inte i efterhand kunna åberopa förhållanden som sedan länge varit kända för arbetsledningen. I fråga om samarbetssvårigheter har framhållits, att denna uppsägningsgrund har betydelse främst vid företag, där motsättningar inte kan lösas genom att arbetstagare placeras på annat håll. Beträffande nedsatt arbetsförmåga, oförmåga att lära sig nya arbetsuppgifter, långsamhet, svaga kroppskrafter eller långa och täta sjukdomsperioder synes den uppfattningen ha vunnit insteg, att arbetsgivaren får godtaga att arbetstagarna med åldern förlorar kroppskrafter och snabbhet och med eftergivande av ekonomiska hänsyn acceptera fortsatt anställning, även om företaget därigenom skulle komma att sysselsätta förhållandevis många äldre personer.

I samband med 1964 års revision av huvudavtalet mellan SAF och LO gjordes försök att mera konkret – genom uppräkning av olika tänkbara motiv för uppsägning – exemplifiera vad som omfattades av begreppet saklig grund. Det visade sig emellertid omöjligt att komma fram denna väg. Det har inte bara rått oenighet om vad som skulle utgöra uppsägningsförbud resp. godtagbar uppsägningsgrund i olika fall, utan det har även med fog antagits att konkreta regler skulle leda till en alltför onyanserad rättstillämpning. Enligt utredningens mening är det knappast möjligt att generellt slå fast vad som utgör saklig grund. Uppsägningsfallen är sinsemellan så olika och förhållandena varierar så kraftigt mellan olika arbetsplatser, att det inte går att uttala vad som är saklig grund utan att uttalandet sätts i relation till det individuella fallet. Det förhållandet att utredningen står kvar vid huvudavtalets for-

mulering att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara "sakligt grundad" innebär emellertid inte, att innebörden av detta uttryck måste bli densamma som kommit till uttryck i rådande praxis. Denna har ju grundats på förhållanden som väsentligt förändras om utredningens förslag genomförs.

Arbetsbrist torde enligt hittillsvarande praxis utgöra saklig grund för uppsägning. Det anses nämligen inte kunna krävas av en arbetsgivare att verksamheten hålls igång för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet. Inte heller utredningens förslag innehåller någon sådan skyldighet. Givet är emellertid att arbetsgivaren, då han lägger om driften eller inskränker verksamheten, alltid bör ha arbetstagarnas anställningstrygghet inför ögonen, så att kortsiktiga ekonomiska motiv inte får föranleda angrepp på denna trygghet. Naturlig avgång eller successiv avveckling bör ofta kunna ersätta drastiska friställningar. Motsvarande synsätt gör sig gällande även inom den offentliga sektorn, låt vara att de ekonomiska aspekterna där i allmänhet ersätts av de offentliga organens beslut rörande inriktningen av den offentliga verksamheten. Med kraft måste understrykas det sociala ansvar gentemot de anställda som åvilar dem, som driver enskild eller offentlig verksamhet i dagens samhälle. Arbetstagaren bör i de fall, som nu avses, i görligaste mån beredas fortsatt anställning. Mot denna bakgrund har utredningen i 10 § föreslagit, att uppsägning inte får ske från arbetsgivarens sida utan att denne, där så skäligen kan krävas, erbjudit arbetstagaren annan anställning hos arbetsgivaren.

Vid en driftsinskränkning bör därjämte kunna krävas av arbetsgivaren att han visar att det förelegat befogad anledning för just en sådan åtgärd och att driftsinskränkningen således inte varit motiverad av intresset att få bort en viss arbetstagare. Det bör således inte vara möjligt att vidta s. k. rationaliseringsåtgärder i den dolda avsikten att göra sig fri från en arbetstagare, för vars skiljande från anställningen eljest inte förelegat tillräckliga skäl. Det nu berörda förfarandet försvåras dessutom av de regler om företrädesrätt till ny anställning, som utredningen föreslår i 20 §.

I fråga om de individuella uppsägningsfallen kan två grupper urskiljas. Den ena gruppen består av fall, där arbetstagaren på ett eller annat sätt misskött sig eller visat bristande lämplighet. Dessa fall berörs närmare i specialmotiveringen till 9 §. Den andra gruppen utgörs av fall, där arbetstagaren på grund av tilltagande ålder, sjukdom, nedsatt arbetsförmåga etc. inte längre förmår fullgöra de arbetsuppgifter som lagts på honom. Här bör enligt utredningens uppfattning ske ett ökat hänsynstagande till arbetstagarnas behov av trygghet och rättsutvecklingen präglas av ett vidgat socialt ansvar för arbetsgivaren. Enligt direktiven ankommer det också på utredningen att tillse, att sådana arbetstagare tillförsäkras ett särskilt skydd. Av denna anledning har utredningen föreslagit den särskilda bestämmelsen i 10 §, varigenom omplacering i ökad utsträckning kommer att få tillgripas i stället för uppsägning. Dessutom bör begreppet saklig grund ges en snävare innebörd än tidigare. Enbart tilltagande ålder kan således inte accepteras som saklig grund för uppsägning, och uppsägningsåtgärder i syfte att uppnå en för arbetsgivaren fördelaktigare ålderssammansättning strider mot de tankegångar som ligger bakom statsmakternas strävanden i fråga om den äldre eller handikappade arbetskraften. Endast om ålder eller sjukdom kommit till uttryck i en stadigvarande och väsentlig nedsättning eller förlust av arbetsförmågan kan kraven anses uppfyllda för uppsägning. I begreppet saklig grund måste vidare inrymmas en skyldighet för arbetsgivaren att, innan uppsägning sker, överväga alla de möjligheter som finns att inom ramen för anställningen omplacera arbetstagaren till andra, för honom mera lämpade arbetsuppgifter. Visas det, att sådana arbetsuppgifter skäligen kunnat tilldelas arbetstagaren, kan en uppsägning inte anses sakligt grundad.

Utredningen har emellertid velat utvidga omplaceringsskyldigheten i uppsägningssituationer jämväl till det fall, som avses i 10 §. Även om det i och för sig skulle föreligga

saklig grund för att säga upp en arbetstagare från den anställning eller den tjänst, som han innehar, får uppsägning likväl inte ske utan att arbetstagaren bereds annan anställning hos arbetsgivaren, om detta skäligen kan krävas. En arbetstagare, som anställts för ett arbete som kräver vissa färdigheter, viss kompetens etc. men som inte längre kan utföra de arbetsuppgifter som krävs av honom i den anställningen, kan således i samband med uppsägning från den befattningen göra anspråk på att få en annan befattning. Stadgandet syftar bl. a. på det fall att en arbetstagare på grund av nedsättning i arbetsförmågan inte längre förmår fullgöra det arbete han tidigare utfört samtidigt som reträttposter av olika slag finns tillgängliga. Förut har nämnts det fallet att en chaufför, som fått körkortet indraget, kan sättas på andra arbetsuppgifter. Vidare kan nämnas sådan omläggning av driften som innebär att viss verksamhet läggs ned samtidigt som nya arbetsplatser upprättas samt det kan antas att den uppsagde arbetstagaren efter omskolning skulle kunna beredas sysselsättning i den nya verksamheten. I skälighetsbedömningen ligger att stadgandet inte i samma utsträckning blir tillämpligt, då en arbetstagare sägs upp på grund av misskötsamhet eller annan därmed jämförlig anledning. I individuella uppsägningsfall lär den föreslagna regeln i 10 § knappast vålla några större tillämpningssvårigheter. Vid en driftsinskränkning kan det däremot uppkomma tvekan, vilka av de uppsagda arbetstagarna som i första hand bör komma i åtnjutande av ett begränsat antal andra befattningar, som arbetsgivaren kan erbjuda. Utredningen har inte ansett sig böra föreskriva någon särskild turordningsregel i dessa fall med hänsyn till de olika intressen som här kommer i fråga. Har de tillgängliga platserna fördelats i samförstånd med arbetsmarknadsmyndigheterna eller den berörda arbetstagarorganisationen utgör detta emellertid ett indicium på att arbetsgivaren fullgjort vad på honom ankommit.

Under utredningsarbetet har framförts krav om särskilda skyddsregler för arbetstagare, som på grund av sin verksamhet kan komma i utsatt ställning i förhållande till arbetsgivaren. Utredningen avser framför allt fackliga förtroendemän av olika slag. Tidigt infördes förbud mot bl. a. uppsägningar i föreningsrättskränkande syfte. I arbetarskyddslagen och i 1971 års sysselsättningslag stadgas förbud mot uppsägning på grund av verksamhet som skyddsombud eller på grund av att arbetstagaren företräder sin organisation vid överläggningar om åtgärder för den äldre arbetskraften. Såsom tidigare nämnts har i ett särskilt kollektivavtal på SAF–LO-området klubbordförande tillförsäkrats ett visst skydd mot uppsägningsåtgärder. Kretsen av förtroendemän skulle i och för sig kunna utvidgas, exempelvis till arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser, företagsnämndsledamöter eller ledamöterna i anpassningsgrupper. Ordförandena i det stora företagets gruppstyrelser eller kontaktmannen i det lilla företaget torde för övrigt ha samma utsatta ställning som klubbordföranden. Bl. a. med hänsyn till det ökade ansvar som under senare år lagts eller kommer att läggas på arbetstagarnas förtroendemän finns i och för sig fog för kravet på ett utvidgat anställningsskydd. Utredningen anser det dock mindre lämpligt att i en allmän skyddslagstiftning införa särskilda regler endast för en viss grupp av arbetstagare. Dessa omfattas lika väl som övriga arbetstagare av huvudregeln om saklig grund för uppsägning, och det ligger i sakens natur att strängare krav måste ställas på vad som utgör saklig grund allt efter den mera utsatta position som arbetstagaren intar. Utredningen erinrar om den stränga rättspraxis, som exempelvis utbildat sig beträffande föreningsrättskränkningar och åtgärder som riktats mot skyddsombud. Specialregler i den nu föreslagna lagen för vissa arbetstagare skulle snarare kunna leda till missförstånd om situationen för andra arbetstagare än bidra till att klarlägga rättsläget.

Inte heller menar utredningen, att det i lagen om anställningsskydd erfordras särskilda regler till skydd mot angrepp på arbetstagarens nationalitet, religion, hudfärg etc. eller på hans politiska uppfattning eller hans

sysslande med offentliga uppdrag. Det är här fråga om grundläggande medborgerliga rättigheter, och en uppsägning som förestavats av sådana motiv är givetvis inte sakligt grundad.

Är uppsägningen inte sakligt grundad skall den i princip anses ogiltig, och uppsägningen medför då ingen rättsverkan vad gäller anställningsavtalets bestånd. Detsamma gäller en av arbetsgivaren framtvingad överenskommelse om anställningens upphörande. Emellertid kan principen inte upprätthållas onyanserad. Har en av arbetsgivaren företagen eller framtvingad uppsägning befunnits ogiltig, bör arbetstagaren kunna välja mellan att kvarstå i anställningen eller att lämna denna med vederlag för den skada han lidit. Även i det fall att arbetstagaren står kvar i anställningen skall skadestånd kunna tillerkännas honom för den kränkning, som arbetsgivarens åtgärder inneburit. Dessa frågor kommenteras närmare i anslutning till 35, 36 och 38 §§.

6.5.4 Avskedande

Om en arbetstagare grovt åsidosätter sina åligganden i anställningen, kan arbetsgivaren enligt 14 § bringa anställningen till omedelbart upphörande genom avskedande. Stadgandet är tillämpligt såväl på tillsvidareanställning som på anställning, som ingåtts för viss tid etc. Innan arbetstagare avskedas skall han och, om han inte motsätter sig det, hans organisation beredas tillfälle till överläggning med arbetsgivaren. Häri ligger också en rätt för arbetstagaren att yttra sig över de omständigheter som läggs honom till last innan arbetsgivaren vidtar åtgärder för ett avskedande. Detta har ansetts så självklart, att något uttryckligt påpekande i lagtexten inte ansetts nödvändigt.

Genom den föreslagna konstruktionen, som i realiteten innebär att ett varsel- och överläggningsförfarande införs även i samband med avskedande, har utredningen velat förhindra att det meddelas förhastade beslut i de situationer som här avses. Genom överläggningsförfarande bör t. ex. i många fall kunna åstadkommas, att ett avskedande omvandlas till en överenskommelse om uppsägning eller någon annan mindre uppseendeväckande åtgärd. Några tidsfrister eller andra regler har inte föreskrivits beträffande den rätt till överläggning som tillagts arbetstagaren och hans organisation. Det ligger emellertid i sakens natur, att skäligt rådrum måste beredas arbetstagaren eller organisationens företrädare för att man här skall kunna tala om en överläggning. Å andra sidan måste beaktas, att det i de flagranta fall som 14 § avser inte kan krävas av arbetsgivaren att han skall behöva dröja med avskedandet under någon längre tid. Som regel får antagas, att överläggningarna bör kunna genomföras under loppet av en vecka.

Vid avskedande förekommer enligt förslaget inte de regler om rätt att i vissa fall stå kvar i arbetet m. m., som föreslås gälla vid uppsägning. Risk kan därför föreligga att en arbetsgivare, i syfte att kringgå skyddsreglerna vid uppsägning, väljer att i stället avskeda arbetstagaren. Föreligger i varje fall saklig grund för uppsägning skulle han då endast riskera att få betala uppsägningslön. Det måste understrykas, att grunden för avskedande är betydligt strängare än för uppsägning och att försök till kringgående av det lagstadgade skyddet vid uppsägning måste leda till en kraftig skadeståndspåföljd. Härjämte har utredningen i 37 § tredje stycket föreslagit en regel som ger arbetstagaren möjlighet att, samtidigt som han stämmer arbetsgivaren till domstol, yrka att omedelbart få återgå i arbete. Finner domstolen, att sannolika skäl inte föreligger för att avskedandet är förenligt med lagen, kan domstolen interimistiskt förordna om återgång. En sådan fråga skall av domstolen handläggas skyndsamt.

När det gäller grunderna för avskedande, alltså vad som kan anses utgöra ett grovt åsidosättande av åliggandena i anställningen, hänvisar utredningen till redogörelsen under 5.3.2.2 och 5.3.2.3 samt till specialmotiveringen under 7.2. Här skall endast understrykas, att det rör sig om flagranta fall av misskötsel, illojalitet etc., och att bevisbördan givetvis faller tungt på arbetsgivaren.

6.5.5 Formföreskrifter vid uppsägning och avskedande

Det har tidigare nämnts, att det föreslagna varselförfarandet inte kringgärdats med några formföreskrifter. Vid uppsägning och avskedande är förhållandet det motsatta. De beträffande dessa åtgärder föreslagna formföreskrifterna fyller funktionen att skapa klarhet kring innebörden av en viss åtgärd. I arbetsdomstolens praxis finns åtskilliga tvister om huruvida en uppsägning kommit till stånd eller ej. Sådana tvister undviks genom formföreskrifter, och många kollektivavtal innehåller därför regler av detta slag. Även om ett skriftligt dokument i vissa fall kunde uppfattas som stötande fyller ett sådant formkrav alltså en praktiskt viktig funktion. Ingenting hindrar emellertid att en uppsägning meddelas arbetstagaren muntligt, bara den därefter bekräftas skriftligen. Det skriftliga förfarandet leder vidare till en viss grad av eftertänksamhet innan en uppsägning meddelas, vilket måste anses vara av stort värde. Genom att utredningen dessutom föreslår förhållandevis korta frister för talan mot en tvistig uppsägning etc. måste samtidigt skapas regler som ger arbetstagaren tillbörlig information om vad han har att iaktta för den händelse han vill göra sina rättigheter gällande. Även av denna anledning är det således nödvändigt att införa vissa formföreskrifter. Formkravet bör emellertid inte leda därhän, att dokument upprättas på ett sätt som kan skada arbetstagaren. Sålunda bör uppgift om de närmare omständigheter, som arbetsgivaren åberopar för exempelvis en uppsägning, lämnas först om arbetstagaren begär det. Enligt utredningens mening bör uppsägningsbeskeden kunna ges en standardiserad karaktär. Det torde kunna förutsättas att arbetsmarknadens parter kan enas om lämpliga blanketter för dessa fall.

I fråga om formföreskrifterna bör påpekas, att de i princip gjorts tvingande på det sättet, att underlåtenhet att iakttaga föreskrifterna medför att uppsägningen blir ogiltig. Detta gäller även vid avskedande. Vissa föreskrifter har däremot karaktären av ordningsregler. Det får vidare förutsättas att en i och för sig klar uppsägning inte förklaras ogiltig enbart av den anledningen att ett formfel blivit begånget. Undantagsregeln i 36 § första stycket avser bl. a. detta fall. Underlåtenhet att iaktta formföreskrifterna kan dock leda till skadeståndspåföljd.

6.5.6 Skyddet mot permittering i vissa fall

I direktiven för utredningen har berörts, att uppsägningsregler lätt kan kringgås genom ett otillbörligt användande av permitteringsinstitutet. I 1971 års lag har bl. a. av denna anledning införts en regel som innebär att arbetsgivaren blir skyldig att utge lön efter viss tids permittering likaväl som vid uppsägning. Utredningen anser dock att en sådan ekonomisk skyddsregel behöver kompletteras med förbud i vissa fall mot permittering eller därmed jämförliga åtgärder. Även permittering bör i princip kompletteras med regler om varsel och överläggning. Härigenom vinnes att möjligheten till ett kringgående av skyddslagstiftningen ytterligare minskas samtidigt som arbetstagarorganisationerna får ett ökat inflytande över flertalet åtgärder som leder till minskad trygghet i anställningen.

Permittering får enligt den föreslagna 16 § företas endast om åtgärden bedöms vara av tillfällig natur eller är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur inte sammanhängande. Detsamma gäller annan med permittering jämförlig åtgärd, t. ex. korttidsarbete. Varsel och överläggning får underlåtas endast om åtgärden är av enstaka och kortvarig natur. Har åtgärden från början avsetts vara tillfällig men antar den bestående eller långvarig natur, är den inte längre tillåten. Genom att det från trygghetssynpunkt i vissa fall kan vara att föredra att permittering tillgrips i stället för uppsägning, bör permittering dock tillåtas om den genomförs i samförstånd med arbetsmarknadsmyndigheterna och berörda fackliga organisationer. Organisationernas inflytande tillgodoses genom den föreslagna bestämmelsen i 26 § andra stycket. Genom varselreglerna i

den samtidigt föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder kan länsarbetsnämnden utöva ett motsvarande inflytande. Vidare hindrar de föreslagna reglerna att arbetsgivaren ensidigt utvidgar en permittering. Härtill kommer att utredningens förslag innehåller regler om ekonomisk gottgörelse efter viss tids permittering. Till detta återkommer utredningen i nästa avsnitt.

Avslutningsvis bör anmärkas, att det förhållandet att utredningen föreslår vissa regler om permittering inte innebär, att permittering får tillgripas i sådana anställningar där permitteringsinstitutet överhuvudtaget inte förekommer. Permittering är sålunda ovanlig på den offentliga sektorn och förekommer som regel inte i tjänstemannabefattningar. Utredningen hänvisar till redogörelsen under 5.4.

6.6 *Uppsägningstidens längd; det ekonomiska skyddet vid uppsägning och permittering*

6.6.1 Inledning

Uppsägningstiden brukar sägas fylla flera funktioner. Arbetstagaren får skäligt rådrum för att inrätta sig efter den omställning, som anställningens upphörande innebär, samt för att söka sig en annan anställning. Uppsägningstiden ger också utrymme för förhandlingar angående uppsägningens giltighet eller för överläggningar med arbetsgivaren om annat arbete. Om uppsägningstiden även förenas med en lönegaranti erhåller arbetstagaren ett ekonomiskt skydd för det fall, att arbete inte kan erbjudas honom under uppsägningstiden. Däremot är det inte givet, att det på grund av uppsägningsreglerna alltid skall falla ut en ekonomisk ersättning, då anställningen upphör. Är arbetstagaren i sedvanligt arbete under hela uppsägningstiden, kan han inte på grund av reglerna om uppsägningstid göra anspråk på någon ytterligare ersättning, då uppsägningstiden gått till ända. Däremot är det inte ovanligt, att arbetstagaren får lämna arbetet i förtid, exempelvis på grund av arbetsbrist. Därvid har arbetstagaren i princip rätt att få ut lön och andra förmåner för den resterande delen av uppsägningstiden. 1971 års lag innehåller å andra sidan en rätt för arbetsgivaren att avräkna vad arbetstagaren förvärvat eller bort kunna förvärva på annat håll sedan han blivit friställd.

Under utredningsarbetet har framförts kritik mot den konstruktion, som den ifrågavarande lönegarantin fått. Det har t. ex. framhållits, att lagens bestämmelser inte synes utgöra hinder mot att arbetsgivaren vid arbetsbrist lägger ut arbetstagarens intjänade semester under uppsägningstiden, till följd varav arbetstagaren går förlustig det påslag på uppsägningslönen som eljest skulle falla ut i form av semesterersättning. I fråga om avräkningsregeln i 1971 års lag har framhållits, att den strider mot arbetstagarens rimliga behov av trygghet eller skäliga krav på kompensation i uppsägningssituationen. Den har dessutom medfört tillämpningssvårigheter.

Med anledning härav vill utredningen framhålla, att reglerna om uppsägningstid knappast bör användas för att – utöver lönegarantin under uppsägningstiden – tillförsäkra arbetstagaren en särskild kompensation vid friställning. Detta bör i så fall ske genom någon form av avgångsersättning i likhet med de försäkringssystem (AGB, AGE), som redan finns uppbyggda för stora delar av den svenska arbetsmarknaden. Till denna fråga återkommer utredningen i nästa betänkande. Frågan om semesterns förläggning synes inte böra lösas isolerat för uppsägningsfallen utan prövas i samband med det nyligen påbörjade arbetet med en revision av semesterlagen. När det däremot gäller avräkningsregeln för annan arbetsinkomst under uppsägningstiden är den framförda kritiken enligt utredningens uppfattning befogad på väsentliga punkter, och utredningen föreslår därför att bestämmelsen tas bort. I förarbetena till 5 § tredje stycket i 1971 års lag framhöll visserligen departementschefen, att det kan förefalla stötande om en arbetstagare uppbär lön från två håll och att det från allmän synpunkt är angeläget, att arbetsföra

personer står till arbetsmarknadens förfogande. Det framgår emellertid, att den i lagrummet föreskrivna avräkningsregeln bör ges en tämligen snäv tolkning och att arbetsgivaren måste kunna bevisa att arbetstagaren förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva en avräkningsbar inkomst. Någon skyldighet för den uppsagde att stå till arbetsmarknadens förfogande anges inte i lagen eller dess förarbeten, och i en permitteringssituation – där avräkningsregeln även gäller – ligger det i permitteringsinstitutets natur att arbetstagaren skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utan varsel kunna återgå i arbete. Avräkningsregeln har även fått den effekten att om en arbetstagare efter viss tids arbetslöshet får ett nytt arbete med högre lön än i den tidigare anställningen, avräkning med den överskjutande delen kan ske för den tid som han gick utan arbete, trots att den högre lönen berodde på ökade arbetsinsatser, större ansvar etc i den nya anställningen. När det gäller frågan om arbetstagaren bort kunna ta arbete på annat håll, har från arbetsmarknadsmyndigheterna upplysts, att man i många fall ansett det olustigt att bli indragen i tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare och dessutom haft påtagliga svårigheter att lämna annat än allmänt hållna besked. Det har även upplysts, att man i förhandlingssammanhang sällan brukar forska efter om arbetstagaren kan få annan inkomst under uppsägningstiden, låt vara att frågan om avräkning stundom kan komma upp sedan en uppsägning förts till domstol. Härtill kommer, att arbetstagaren i många fall kan utsättas för särskilda bekymmer om han skulle kastas från den ena anställningen till den andra under uppsägningstiden; för detta bör uppsägningslönen kunna tjäna som en viss kompensation. Utredningen menar vidare, att det är mera realistiskt att räkna med att arbetstagaren snabbt söker sig ut i arbetslivet igen, om möjlighet finns till en viss kompensation härför än om motsatsen skulle gälla. Det är mot bakgrund av de nu anförda förhållandena, som utredningen föreslår att någon avräkning inte skall ske på uppsägningslönen utan att denna skall utgå oavkortad. När det gäller arbetstagare, som under uppsägningstiden undergår omskolning med allmänna medel, finns möjlighet att reducera det statliga utbildningsbidraget. Härigenom kommer kostnaden för omskolning att i viss utsträckning läggas på arbetsgivaren i stället för på det allmänna.

Det nu förda resonemanget utgår från att arbetstagaren under uppsägningstiden står till arbetsgivarens förfogande. Detsamma gäller vid permittering. Härav följer emellertid också, att någon motsvarande lön inte bör utgå för tid, då arbetstagaren på grund av sjukdom eller annan orsak inte kan stå till arbetsgivarens förfogande. Detta är också innebörden av 1971 års lag. Principen bör gälla oavsett om arbetsgivaren under sådan tid skulle ha kunnat bereda arbetstagaren arbete eller ej. Denna allmänna princip har inte ansetts erforderlig att skriva in i själva lagtexten. Däremot görs undantag för det speciella fallet, att arbetstagaren omfattas av pågående fackliga stridsåtgärder.

För att återgå till det tidigare berörda förhållandet att uppsägningstiden fungerar som ett rådrum för att söka ny anställning, har vid tillämpningen av 1971 års lag uppkommit ett fall, där en arbetstagare som uppsagts p. g. a. arbetsbrist under uppsägningstiden skulle förflyttas till annan ort, långt från den där anställningen tidigare varit förlagd och arbetstagaren haft sin sociala förankring. Utredningen vill för sådana fall söka garantera, att den uppsagda arbetstagarens möjlighet att vinna anställning på den ort där han tidigare vistats inte försvåras. I 34 § första stycket föreslås därför en särskild skyddsregel för detta fall.

I 34 § andra stycket föreslås därjämte att en arbetstagare, som blivit uppsagd, i skälig omfattning skall få besöka arbetsförmedlingen på betald tid. Detta gäller även arbetstagare, som fått varsel enligt 28 §. Det får förutsättas att arbetsmarknadens parter, eventuellt i samråd med arbetsmarknadsmyndigheterna, sörjer för den detaljreglering – t. ex. ledighetens omfattning och förläggning – som den i lagen fastslagna principen

kan föranleda.

Bestämmelserna i 34 § gäller dock inte, om det uppkommit sådan tvist angående uppsägningen, som avses i 36 § första stycket. Detta fall berörs närmare i kommentaren till 34 §.

6.6.2 Uppsägningstidens längd

Även om utredningens förslag när det gäller uppsägningstidernas längd ligger inom de ramar, som angetts genom 1971 års lag, utgör de föreslagna reglerna en betydande utvidgning av uppsägningsskyddet. Reglerna föreslås nu gälla i princip alla arbetstagare, och de längre uppsägningstiderna föreslås inträda tidigare i åldrarna än vad som är fallet enligt nämnda lag. Kvalifikationstiden har vidare avkortats betydligt.

När det gäller frågan, om de förlängda uppsägningstiderna bör sättas i relation till arbetstagarens ålder eller bestämmas efter anställningstidens längd, har man i 1971 års lag – som avser särskilt skydd för den äldre arbetskraften – valt att utgå från arbetstagarens ålder. Kollektivavtalens bestämmelser om förlängda uppsägningstider utgår däremot oftast från anställningstidens längd. Utredningen har valt åldern som utgångspunkt. En regel som följer anställningstidens längd skulle kunna motverka den rörlighet som får anses önskvärd på arbetsmarknaden; enligt direktiven har utredningen att beakta bl. a. denna synpunkt. Oavsett vilken princip som väljs för att bestämma uppsägningstidernas längd blir skillnaderna dock inte så stora i fråga om merparten av arbetstagarna, eftersom lång anställningstid också kommer till uttryck i tilltagande ålder. En trotjänare vid ett företag kommer genom den föreslagna regeln knappast att få sin anställningstrygghet försämrad i förhållande till vad som tidigare gällt på grund av kollektivavtal. En äldre arbetstagare, som efter att ha drabbats av en företagsnedläggning ånyo hotas av uppsägning i en ny anställning, får däremot på grund av sin ålder ett skydd som bättre tillgodoser hans särskilda skyddsbehov än om skyddet utgått från hans anställningstid i den senare anställningen. De av utredningen föreslagna reglerna kan för övrigt ersättas genom kollektivavtalsbestämmelser av annat innehåll, för den händelse skyddet skulle behöva anpassas till de särskilda förhållanden som kan tänkas råda inom ett visst avtalsområde.

Genom kravet på att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna före uppsägningen eller minst tolv månader under de två senaste åren får dock även anställningstiden en viss betydelse. De förlängda uppsägningstiderna förbehålls sådana arbetstagare, som visat ett visst mått av samhörighet med det berörda företaget. Anledningen till de korta kvalifikationstiderna är en strävan från utredningens sida att i förhållande till 1971 års lag få in ett ökat antal anställda under det utvidgade skyddet. När det gäller säsonganställda har utredningen i 20 och 28 §§ gjort en särskild sänkning av kvalifikationskravet. Att motsvarande sänkning inte skett i 15 § förklaras av att de säsonganställda, som nu avses, inte är underkastade några uppsägningsregler. Utredningen hänvisar till vad som anförts under 6.3.2.

Anställningstiden behöver, bortsett från den särskilda sexmånadersregeln i 15 § andra stycket, inte vara sammanhängande. Liksom enligt 1971 års lag har anställningens art eller omfattning ingen betydelse när det gäller att uppnå den erforderliga kvalifikationen. Det nu anförda avser dock endast beräkningen av uppsägningstidens längd, och därvid äger även tillämpning den speciella regel om byte av anställning, som berörts under 6.3.4. När däremot valet står mellan flera arbetstagare, av vilka vissa skall sägas upp, föreslås andra regler. Turordningsbestämmelserna i 17 och 21 §§ utgår från att anställningstiden inom den berörda verksamheten som regel skall vara utslagsgivande. Utredningen återkommer härtill under 6.7.

I 15 § första stycket föreslås en grundregel om en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida skall uppsägningstiden dock förlängas på sätt anges i andra stycket. Genom enmånads-

regeln ges ett skäligt rådrum åt alla av en uppsägning berörda parter. Visserligen har från en del arbetstagargrupper riktats kritik mot att den uppsägningstid, som arbetstagaren därigenom har att iaktta, förlängs från nu gällande en vecka eller 14 dagar till en månad. Utredningen menar emellertid att det mot bakgrund av det samlade anställningsskydd, som genom de föreslagna lagarna tillförs dessa arbetstagare, bör finnas visst utrymme även för ömsesidigt förpliktade regler. Inom exempelvis LO-området är det för de offentligt anställda tjänstemännen eller arbetstagare med månadslön inte ovanligt med en månads uppsägningstid. Den föreslagna minimiregeln är dessutom dispositiv. På förbundsnivå kan kollektivavtal träffas om kortare uppsägningstid för de fall, där detta anses befogat. Även de längre uppsägningstiderna vid uppsägning från arbetsgivarens sida föreslås bli dispositiva. Också här kan man således på förbundsnivå träffa avtal om kortare uppsägningstider; att motsvarande även gäller längre uppsägningstider än lagens har tidigare berörts. Förbunden kan också välja en helt annan fördelning av uppsägningstiderna på olika åldrar, variera uppsägningstidernas längd eller konstruera bestämmelserna utifrån andra utgångspunkter.

För att komma i åtnjutande av de längre uppsägningstiderna enligt 15 § andra stycket måste arbetstagaren vid uppsägningstillfället antingen ha varit anställd de sex senaste månaderna i följd eller ha en sammanlagd anställningstid av ett år under den senaste tvåårsperioden, om andra villkor inte avtalats. Uppfylles detta krav inträder redan vid fyllda 25 år en uppsägningstid av två månader. Härefter förlängs uppsägningstiden med ytterligare en månad vid fyllda 30, 35 resp. 40 år för att uppgå till sex månader vid fyllda 45 år. Tröskeleffekterna torde därigenom blir mindre än enligt 1971 årslag, där uppsägningstiden förlängs två månader i sänder. Vidare räknar utredningen med att en arbetstagare enligt de föreslagna reglerna skall ha uppnått ett betydande skydd redan innan åldern kan göra det svårt för honom att finna ny anställning. Efter fyllda 45 år behåller arbetstagaren sexmånadersskyddet tills han uppnår den högsta gränsen för pension eller, om någon sådan inte finns angiven för anställningen i fråga, folkpensionsåldern. Efter denna tidpunkt har det befunnits lämpligare att grundregeln om en månads uppsägningstid ånyo träder i tillämpning. Den långa uppsägningstiden för pensionärer enligt 1971 års lag har på många håll ansetts mindre lämplig, då den kan leda till att det blir svårt för en arbetstagare att få gå kvar i anställningen efter det att pensionsgränsen passerats.

En längre uppsägningstid är sex månader har utredningen inte ansett sig böra föreslå. Genom de föreslagna varselbestämmelserna och regeln i 37 § om rätt för arbetstagaren att vid tvist få gå kvar i anställningen efter uppsägningstidens utgång förlängs dock den reella uppsägningstiden ytterligare.

6.6.3 Lön och andra anställningsförmåner vid uppsägning

De föreslagna reglerna om uppsägningstid har förenats med garanti för bibehållen lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, oberoende av om arbetstagaren kan beredas arbete eller ej. Reglerna härom i 31 och 33 §§ är tvingande, och de gäller även om uppsägningstiden bestämts på annat sätt än som stadgas i 15 §. Lönegarantin gäller även i det fall, att en arbetstagare på grund av tvist om uppsägningen får stå kvar i anställningen efter uppsägningstidens utgång. Har domstol enligt 37 § tredje stycket förordnat, att en avskedad arbetstagare omedelbart skall återtas i arbete i avbidan på att tvisten om avskedandet blir slutligt prövad, inträder även lönegarantin.

Enligt 33 § får uppsägningslönen och övriga anställningsförmåner inte understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Uppsägningstid och viss permitteringstid bör alltså jämställas med arbetad tid, vilket bland annat får den effekten att arbetstagaren kvalificerar sig för semester utan

hinder av att arbete inte utförs. Ett särskilt stadgande härom har intagits i 33 § första stycket. Några detaljföreskrifter utöver den principiella föreskriften om bibehållna löneförmåner innehåller inte utredningens förslag. 1971 års lag innehåller däremot i 5 § vissa beräkningsregler, som utgår från de för semesterlön gällande stadgandena. Det har emellertid visat sig att dessa bestämmelser, som inte kan ersättas av kollektivavtalsreglering, vållat problem i den praktiska tillämpningen. När det gäller bestämmelsernas tillämpning på längre tids permittering visar det sig, att beräkningssättet ger överkompensation i det fall att permitteringen sträcker sig över ett veckoskifte. Semesterlagen utgår nämligen från sexdagars arbetsvecka, och arbetstagaren erhåller enligt 1971 års lag full permitteringslön även för arbetsfri lördag. Å andra sidan ger de nu berörda lagreglerna – såväl vid uppsägning som vid permittering – alltför låg ersättning åt en arbetstagare, som varit sjukskriven eller tjänstledig under den för semesterlön gällande jämförelseperioden. Inom vissa branscher har utbildats andra regler för beräkning av lönegarantin. Som exempel kan nämnas verkstadsavtalets regler om inkomsttrygghet vid omflyttning inom företaget. Hellre än att införa en schablonregel som är svår att tillämpa eller i vissa fall kan ge olyckliga resultat, får det enligt utredningens mening räcka med ett principuttalande om arbetstagares rätt till bibehållna löneförmåner. Det får ankomma på arbetsmarknadens parter att omvandla denna princip i konkreta kollektivavtalsbestämmelser, anpassade efter de speciella förhållanden som råder inom varje bransch. Genom föreskriften, att uppsägningslönen inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren om han fått behålla sina arbetsuppgifter, skyddas arbetstagaren mot inkomstförsämring genom att förflyttas till sämre betalt arbete.

Till frågan om förmånsrätten i konkurs och den statliga konkursgarantin återkommer utredningen i nästa betänkande.

Under 6.6.1 har berörts de skäl, som föranlett utredningen att föreslå ett slopande av avräkningsregeln för arbetsinkomst, som arbetstagaren under uppsägningstiden förvärvat eller bort kunna förvärva på annat håll. Här skall endast tilläggas, att en avräkningsmöjlighet skulle kunna leda till en benägenhet att snarast möjligt friställa den uppsagda arbetskraften före uppsägningstidens utgång, något som skulle strida mot utredningens målsättning att arbetstagaren i görligaste mån skall stå kvar i arbete under uppsägningstiden. Vad slutligen beträffar möjligheten enligt 1971 års lag att i vissa men inte alla fall avräkna pension som utgår jämte lönen, anser utredningen att en sådan regel kan leda till orättvisa resultat. Den återfinns därför inte i utredningens förslag.

6.6.4 Det ekonomiska skyddet vid permittering

Under 6.5.6 har utredningen berört att permittering – då en sådan åtgärd överhuvudtaget får tillgripas – endast får äga rum om åtgärden bedöms vara av tillfällig natur. Av den föreslagna 26 § andra stycket framgår, att varsel skall äga rum och att överläggning kan upptas så snart åtgärden inte är av enstaka eller kortvarig natur. Dessa bestämmelser kompletteras av stadgandet i 32 §, varigenom arbetstagaren efter viss tids permittering erhåller en ersättning som svarar mot den som utgår vid uppsägning. Liksom det nyss nämnda förbudet mot permittering i vissa fall samt skyldigheten att varsla m. m. även gäller vid annan med permittering jämförlig åtgärd, t. ex. korttidsarbete, gäller även det ekonomiska skyddet vid permittering som inte pågått full dag. Arbetsgivaren är skyldig att i motsvarande mån fylla ut lönen. I likhet med 1971 års lag gäller dock den ytterligare begränsningen, att ersättningen utfaller först efter 14 dagars sammanhängande permittering eller då arbetstagaren varit permitterad sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår. Däremot fordras inte, att permitteringen varat full dag. Korttidsarbete skall inte kunna användas för att kringgå regeln om ersättning vid längre tids permittering. Det har nämligen

vid tillämpningen av 1971 års lag uppmärksammats, att arbetstagare permitterats endast för halv dag eller att de återintagits en dag varannan vecka för att inte 14-dagarsregeln skulle träda i funktion. Beträffande det senare fallet erinrar utredningen om vad i det föregående framhållits om möjligheten att genom skadeståndstalan komma tillrätta med åtgärder som strider mot lagens syfte. I 16 § har dessutom, med visst undantag för säsongarbeten, föreslagits förbud mot permittering eller därmed jämförlig åtgärd som inte är tillfällig, och enligt 26 och 29 §§ kan arbetstagarens organisation ta upp överläggning med arbetsgivaren så snart åtgärden inte är av enstaka natur. I den mån rättelse inte kan åstadkommas genom överläggning kan genom de föreslagna bestämmelserna i 36 § och 37 § tredje stycket utverkas föreläggande om åtgärdens hävande. Även i detta fall kan arbetsgivaren ådömas skadestånd.

6.7 *Företrädesrätt och turordning*

6.7.1 Inledning

De skyddsregler som berörts i det föregående – förbudet mot obefogade uppsägningar eller längre tids permitteringar, rätten till varsel och överläggning samt skyddet för lön – får givetvis en begränsad effekt, när arbetsgivaren tvingas vidta inskränkningar i driften. Bibehållen anställning garanteras inte arbetstagen i dessa fall, och även om anställningen vid permittering inte är formellt bruten utgör åtgärden inte sällan ett tecken på att arbetstagaren löper risk att förlora sin anställning helt. När det gäller inskränkningar, som rör en del av arbetsstyrkan, kan det ofta bli de regler som avgör vilka av arbetstagarna som får gå kvar, som upplevs som de för anställningstryggheten mest väsentliga. Detsamma gäller turordningen arbetstagarna emellan i det fall att arbetsgivaren åter skall ta in en del av den permitterade eller uppsagda arbetsstyrkan. Läggs verksamheten ned helt, ger självfallet inte ens turordningsregler något skydd.

Kollektivavtalen på arbetsmarknaden innehåller ofta bestämmelser om turordning vid uppsägning, permittering och återanställning. Det förekommer även s. k. senioritetslistor för tjänstetilldelning och befordran. Utredningen hänvisar till redogörelsen under 5.5.2. Gemensamt för dessa regler är att de behandlar konkurrensen arbetstagare emellan och att de, när det gäller återanställning, kan leda till att andra arbetssökande inte kan komma i fråga. I det senare avseendet kan turordningsreglerna komma i en viss konflikt med de strävanden att bereda arbete åt äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som kommit till uttryck i den av utredningen samtidigt föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Det är således en grannlaga uppgift för lagstiftaren att bestämma turordningsreglernas avfattning. I den mån reglerna utformas som ett skydd för vissa arbetstagargrupper, krävs förståelse för dessa regler inte bara av arbetsgivaren utan även av de arbetskamrater som därigenom får en sämre plats i turordningen.

Huvudavtalens turordningar har huvudsakligen varit avfattade så, att hänsyn skall "tagas såväl till nödvändigheten av att företaget i möjligaste mån betjänas av skickliga och för dess verksamhet lämpliga arbetare som, då valet står mellan arbetare vilka besitter lika skicklighet och lämplighet, till anställningstidens längd ävensom till särskilt stor försörjningsplikt". Här uppställer sig ett problem mot bakgrund av utredningens direktiv att sörja för ett särskilt skydd för äldre arbetstagare och arbetstagare som har svårigheter att få anställning på den öppna arbetsmarknaden. Låter man dugligheten och lämpligheten bli vägledande premieras huvudsakligen de arbetstagare, som inte i första hand är i behov av det särskilda skyddet. Låter man å andra sidan anställningstidens längd bli avgörande skyddas t. ex. inte de arbetstagare, som redan tidigare varit med om driftsinskränkningar men som inte lyckats finna en ny anställning. Inte heller kan sociala hänsyn alltid beaktas.

När det gäller att lösa det sålunda antydda turordningsproblemet ansluter sig utredningen huvudsakligen till den uppfattning,

som legat till grund för turordningsregeln vid återanställning enligt 1971 års lag. Om lämplighet och duglighet sattes i första rummet skulle grunden i viss mån ryckas undan för den föreslagna lagstiftningen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. I stället bör turordningen bestämmas på grundval av omständigheter, som tar sikte på den arbetskraft som behöver särskilt skydd. I en lag bör dessa omständigheter emellertid kunna fastställas objektivt. Av denna anledning har utredningen inte ansett sig kunna föreslå generella regler om särskild förtur för t. ex. arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Inte heller innehåller lagförslaget, såsom exempelvis är vanligt i de västtyska trygghetsavtalen, någon regel om att en arbetstagare som har nära till pension bör stå tillbaka för en yngre arbetstagare med stor försörjningsbörda. Sådana arbetstagare bör emellertid, såsom följer av bestämmelsen i 10 §, få en viss förtur till omplacering.

I fråga om objektiva kriterier kvarstår enligt utredningens uppfattning huvudsakligen arbetstagarens ålder och anställningstidens längd. Utredningen har med hänsyn till sina direktiv valt arbetstagarens ålder när det gäller att bestämma uppsägningstidens längd. I fråga om turordningarna är emellertid principen om anställningstidens längd alltför vedertagen för att kunna utmönstras. Tidigare har nämnts att lång anställningstid också innebär tilltagande ålder, och härigenom tillgodoses i viss mån också åldersaspekten. Däremot skulle en regel, som enbart tog hänsyn till lång anställningstid, inte skydda en äldre arbetstagare, som trots ett långt yrkesverksamt liv råkar ha kort anställningstid i det företag, där driftsinskränkningen äger rum. Byte av anställning skulle medföra sämre anställningstrygghet. Utredningen har därför sökt att i någon mån nyansera principen om anställningstidens längd som den avgörande faktorn. Vid sidan av de förlängda uppsägningstiderna i 15 §, vilka torde få en viss betydelse även i detta sammanhang, föreslås därför i 18 § den bestämmelsen, att arbetstagare som fyllt 45 år skall få räkna anställningstid på något gynnsammare sätt. Regeln är dock begränsad på det sättet, att en arbetstagare med betydligt längre anställningstid inte skall behöva stå tillbaka för en annan arbetstagare på grund av dennes ålder. Endast om skillnaden i anställningstid är mindre än fem år, kan turordningen påverkas.

Ett särskilt skydd bör även ges åt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, vilka med stöd av den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller eljest beretts en särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. Har arbetsmarknadsmyndigheterna med särskilda arbetsmarknadspolitiska insatser eller med vissa anstalter från arbetsgivarens sida kunnat få till stånd en särskild arbetsplats för exempelvis en handikappad arbetstagare, bör det i princip inte bli så, att denne arbetstagare såsom den sist anställde skall bli den förste som drabbas av en driftsinskränkning. Sådana arbetstagare bör i stället stå utanför den konkurrens, som avgörs genom turordningsreglerna. Det bör anmärkas, att det stadgande som utredningen i denna del föreslår endast avser den som på ett eller annat sätt beretts en form av särskild sysselsättning.

De nya turordningsreglerna ger minskad möjlighet att beakta arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis hans sociala situation, jämfört med vad som nu är fallet enligt gällande kollektivavtal. Lagstiftningen skulle i det enskilda fallet kunna upplevas som verklighetsfrämmande och orättvis. Utredningen har därför stannat för att låta turordningsreglerna bli dispositiva. En tillräcklig garanti för att den äldre och handikappade arbetskraften skyddas och ett värn mot köpslagan i samband med turordningsdiskussioner ligger i att det är arbetstagarnas organisationer som på förbundsnivå bestämmer om avsteg skall göras från lagens turordningsregler.

Tidigare har berörts, att någon företrädesrätt inte ansetts böra tillkomma arbetstagare, som uppnått den övre gränsen för pension.

6.7.2 Turordning vid uppsägning, permittering och återanställning

När det gäller uppsägning bör uppmärksammas, att turordningsreglerna endast är avsedda att gälla vid uppsägning på grund av arbetsbrist. De får emellertid den indirekta effekten att arbetsgivaren, om han menar att företrädesrätt inte skall komma i fråga eller om han vill frångå turordningen, har att visa att det rör sig om ett individuellt uppsägningsfall, för vilket föreligger annan saklig grund än arbetsbrist. Vid uppsägning eller permittering innebär turordningsreglerna jämte de föreskrifter som lämnas i 7, 16, 26 och 29 §§, att arbetsgivaren vid överläggning med närmast berörd arbetstagarorganisation har att fastställa listan över de arbetstagare som kommer att beröras av den förestående åtgärden. När det är fråga om att bereda visstidsanställda fortsatt anställning gäller liksom vid återanställning motsvarande turordningsregler enligt 21 § andra stycket. Däremot stadgas inte några turordningar beträffande omplacering inom företaget, befordran m. m., ej heller för det fall att flera arbetstagare enligt 10 § gör anspråk på annat arbete i samband med uppsägning. De av utredningen föreslagna turordningsprinciperna bör dock i många fall kunna bli vägledande.

I turordningsfallen kan sägas förekomma två olika huvudfrågor, nämligen dels vilka arbetstagare som överhuvudtaget kan tänkas komma att beröras av driftsinskränkningen, dels hur valet sedan skall träffas bland de berörda arbetstagarna. Området för driftsinskränkningen begränsas ofta av en mängd olika faktorer, vilka i sin tur beror på den utformning som arbetsgivaren har beslutat att inskränkningen skall få. Inskränkningen kan t. ex. avse endast en viss del av arbetsgivarens produktion eller verksamhet eller avse endast vissa yrkesgrupper, och den kan vara lokalt begränsad till en viss arbetsplats, fabrik eller ort. Därmed blir åtgärdens förläggning ofta avgörande för vilka arbetstagare, som bör komma i fråga. I de föreslagna turordningsreglerna har valet angivits skola stå mellan arbetstagarna inom den berörda verksamheten. Med denna avses arbetsgivarens verksamhet inom den berörda förvaltningsenheten, företagsenheten eller annan därmed jämförlig enhet. Har ett företag en olikartad produktion i olika fabriksenheter på skilda platser i landet och skall verksamheten inskränkas på visst sätt i en av företagets fabriker, är det sålunda de där sysselsatta arbetstagarna som bör komma i fråga, inte företagets anställda i en helt annan produktion, på andra företag eller på andra orter. Eljest skulle skapas kedjereaktioner av föga önskvärd beskaffenhet. I det mindre företaget medför regeln knappast några tillämpningssvårigheter. Däremot skulle det beträffande exempelvis större företag och offentlig förvaltning någon gång kunna uppstå problem när det gäller att tillämpa en regel, vilken har som utgångspunkt begreppet "berörd verksamhet". Emellertid har regeln i första hand anpassats efter vad som ansetts naturligt för stora delar av arbetsmarknaden. Stadgandet har vidare gjorts dispositivt för att kunna anpassas till de förhållanden som råder inom speciella branscher eller yrken. Som exempel på fall, där det berörda området eventuellt kan behöva bestämmas annorlunda än i 17 §, kan nämnas sjöfarten där rederikoncernen oftast anses som det naturliga området. På den kommunala sektorn kan kommungränsen jämte avtalsområdet bli vägledande, vilket för närvarande är fallet. En ytterligare precisering av de berörda arbetstagarna kan ske genom att valet begränsas till varje yrkesgrupp för sig. Även andra grupperingar bland arbetstagarna bör kunna beaktas.

Med begreppet verksamhet avses alltså i lagförslaget förvaltningsenhet, företagsenhet och annan därmed jämförlig enhet. Utredningen har velat undvika begrepp som arbetsplats, arbetsställe etc. eftersom det visat sig att sådana begrepp inte sällan har skiftande betydelse. Vad som utgör den berörda enheten får avgöras med utgångspunkt från vad som är naturligt på det ena eller andra stället. Det förhållandet, att en fabrik är indelad på olika verkstadsavdelningar eller

att ett kontor omfattar både ett verkstadskontor och en administrativ avdelning, behöver inte innebära att det är fråga om skilda enheter. Förekommer det att arbetskraften alternerar mellan de olika avdelningarna eller att arbetskraften i andra sammanhang – t. ex. i anpassningsgrupper eller företagsnämnder – betraktas som en enhet, kan detta bilda den naturliga utgångspunkten för det berörda området. Inte ens det förhållandet att de olika avdelningarna är lokalt åtskilda bör utan vidare leda till att de anses utgöra skilda enheter.

Sedan kretsen av berörda arbetstagare sålunda blivit bestämd, skall valet enligt den föreslagna huvudregeln träffas med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid inom denna krets. Även om arbetstagaren tidigare varit placerad i en annan enhet inom företaget eller i en annan förvaltningsenhet hos samme arbetsgivare eller om han varit anställd i ett företag som tillhör samma koncern, får enligt huvudregeln sådan tidigare anställningstid inte åberopas. Det kan också förekomma att anställningstid i en helt annan befattning faller utanför. Här stadgas alltså betydligt snävare beräkningsgrunder än när det gäller att enligt 5 § första stycket bestämma vilken anställningstid som skall få åberopas för att arbetstagaren skall anses kvalificerad för de längre uppsägningstiderna, för företrädesrätt till återanställning m. m. Däremot äger 4 §, som reglerar vissa förändringar på arbetsgivarsidan, tillämpning även i turordningsfallen.

Det bör här vidare erinras om den särskilda skyddsregel, som föreslås gälla för arbetstagare, som på grund av nedsatt arbetsförmåga beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren, samt om den förmånligare beräkningsregeln för arbetstagare över 45 år.

Enligt 21 § andra stycket äger turordningsreglerna motsvarande tillämpning, då flera arbetstagare önskar komma i fråga för återanställning enligt 20 §. De gäller då även arbetstagare, som tidigare varit anställda för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Även om någon turordning i dessa fall inte är föreskriven för den tidigare anställningens upphörande uppnås således, genom att turordning i stället skall iakttas vid återanställning, ungefärligen samma resultat i det fall att fortsatt anställning kan erbjudas ett begränsat antal arbetstagare.

6.7.3 Företrädesrätt till ny anställning

1971 års lag innehåller rätt för arbetstagare över 45 år att i första hand komma i fråga för ny anställning i den verksamhet där han tidigare sysselsatts, dock under förutsättning att arbetstagaren kan antagas ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Regeln avser såväl att ge en viss förtursrätt för den förutvarande äldre arbetskraften som att förhindra kringgående av uppsägningsskyddet genom att förmenta driftsinskränkningar vidtas, som efterföljs av nyanställning av andra arbetstagare.

Även utredningens förslag innehåller regler om viss rätt till återanställning. Utredningen har dessutom funnit det befogat att utsträcka denna rätt på det sättet, att den efter uppsägning gäller även vid nyanställningar under uppsägningstiden och att företrädesrätten utsträcks till ett år efter anställningens upphörande. Företrädesrätten tillkommer inte bara arbetstagare över 45 år utan varje arbetstagare, som då anställningen upphörde hade varit anställd sammanlagt minst tolv månader eller, vid säsonganställning, sex månader under den senaste tvåårsperioden. Företrädesrätten gäller dock endast om den tidigare anställningen upphörde på grund av arbetsbrist. Enligt 12 § andra stycket och 28 § tredje stycket skall arbetsgivaren i samband med anställningens upphörande ange om företrädesrätt föreligger eller ej. Arbetstagare som blivit uppsagd på grund av bristande skötsamhet eller som blivit avskedad kan således inte göra anspråk på företrädesrätt till ny anställning. Företrädesrätten avser den verksamhet, i vilken arbetstagaren tidigare varit sysselsatt. Även om verksamheten övergått i ny ägo behåller arbetstagaren enligt 21 § första stycket sin företrädesrätt. Vad som sedan utgör området för företrädesrätten – jämför t. ex. spörs-

målet om arbetstagaren skall kunna göra anspråk på anställning vid en annan avdelning eller arbetsplats än den som han lämnade – får avgöras med utgångspunkt från turordningsbestämmelserna eller den kollektivavtalsreglering som satts i bestämmelsernas ställe. Utredningen hänvisar till de under 6.7.2 gjorda uttalandena. Även i samband med nyanställning, där företrädesrätt kan komma i fråga, föreslås enligt 27 och 29 §§ att den närmast berörda arbetstagarorganisationen genom överläggningsrätten skall få möjlighet att påverka arbetsgivarens beslut.

Företrädesrätten till ny anställning förutsätter att arbetstagaren har tillfredsställande kvalifikationer för den anställning som kan erbjudas. Avvisar arbetstagaren ett arbete hos arbetsgivaren, vilket han skäligen hade bort godtaga, går han förlustig sin företrädesrätt. Vad som utgör ett godtagbart erbjudande får domstol i sista hand avgöra. För många fall kan det finnas vägledande domstolsavgöranden, t. ex. i frågor om vilka arbetsuppgifter som ligger inom ramen för en viss anställning, vilken förflyttningsskyldighet som åvilar arbetstagaren etc. Dessutom finns avgöranden rörande tillämpningen av reglerna om arbetslöshetsförsäkring och avgångsbidrag, som kan ge viss vägledning för skälighetsbedömningen. Endast arbetstagare som anmält önskan om återanställning behöver beaktas vid reglernas tillämpning. Det föreslås vidare ankomma på arbetstagaren att hålla arbetsgivaren underrättad om vart erbjudande om återanställning skall riktas. Arbetstagaren skall också kunna tillträda den erbjudna anställningen efter skäligt rådrum.

I 1971 års lag har föreskrivits att arbetstagare, som blivit återanställd, omedelbart skall komma i åtnjutande av de förlängda uppsägningstiderna. Även utredningens förslag innehåller i 23 § en regel, som innebär att arbetstagaren i förekommande fall skall anses omedelbart kvalificerad för det särskilda anställningsskyddet. Stadgandet har i utredningens förslag gjorts dispositivt med hänsyn till att övriga kvalifikationsregler är dispositiva.

6.8 *Anställningsskyddet vid tvist*

6.8.1 Inledning

När det gäller skyddet mot obefogade uppsägningar erinrar utredningen till en början om det överläggningsförfarande, som skall kunna föregå varje uppsägning, och de uttalanden som gjorts därom under 6.4. För det fall, att arbetsgivaren till sist beslutar om uppsägning och tvist uppkommer om uppsägningens giltighet, krävs regler som syftar till att uppsägningsskyddet inte blir illusoriskt genom att arbetstagaren efter en tid inte längre får stå kvar i arbete. Rör tvisten endast ekonomisk gottgörelse till arbetstagaren, t. ex. uppsägningslön eller skadestånd, finns däremot inte samma behov av skydd för anställningen under tvistens gång. De särskilda skyddsreglerna i 36 och 37 §§ har därför reserverats för de fall, att arbetstagaren yrkar att anställningsförhållandet skall förklaras bestå eller, vid permittering, att han skall återtas i arbete liksom, vid tvist om företrädesrätt till ny anställning, att han skall återanställas. Det bör ånyo påpekas, att hur väl skyddet än genomförs i form av lagregler det ändock kan förekomma situationer i arbetslivet, där skyddet får omvandlas till ekonomisk gottgörelse åt en förfördelad arbetstagare. Utredningen avser de fall, där en dom på återtagande i arbete rent faktiskt blir omöjlig att genomdriva. Målsättningen bör dock vara, att lagreglerna i görligaste mån skall sörja för att anställningen tryggas.

6.8.2 Rätten att stå kvar i anställningen

Har arbetstagare fört talan mot en uppsägning med yrkande att anställningsförhållandet skall förklaras bestå, får han enligt den föreslagna 37 § inte skiljas från anställningen förrän tvisten har blivit prövad, ändå att uppsägningstiden gått till ända. På yrkande av arbetsgivaren kan domstol dock förordna, att det sagda inte skall äga tillämpning. Detta undantagsfall berörs närmare i kommentaren till 37 § andra stycket. Enligt 31 § andra stycket får arbetstagaren inte heller i anled-

ning av den tvistiga uppsägningen avstängas från arbete annat än om särskilda skäl föreligger. En förutsättning är dock att arbetstagaren instämmer sin talan inom den i 36 § angivna relativt korta tidsfristen. Har arbetsgivaren med åberopande av särskilda skäl avstängt arbetstagaren från arbete, kan domstol enligt 37 § tredje stycket pröva den frågan särskilt och förordna att arbetstagaren skall återinsättas i arbete, om särskilda skäl inte anses ha förelegat för avstängningen. En arbetstagare som blivit avskedad kan väcka talan mot avskedandet och begära domstolens förordnande att bli återinsatt i arbete i avvaktan på tvistens prövning. Även denna situation omfattas av det nyssnämnda stadgandet. Det förhållandet att tvist uppkommit om en uppsägning innebär dock inte att arbetstagaren skulle få en ovillkorlig rätt till arbetsplatsen. I den mån arbetsgivaren i avtalsenlig ordning äger omplacera arbetstagare med hänsyn till arbetets behöriga gång eller permittera dem vid arbetsbrist, kan han vidta motsvarande åtgärder även mot den uppsagde. Åtgärderna får dock inte företas på den grund att arbetstagaren blivit uppsagd. I vissa fall får dock antas, att arbetsgivaren av samma skäl som föranlett uppsägningen i varje fall får omplacera arbetstagaren. En arbetstagare som blivit uppsagd på grund av bråk med arbetskamraterna bör i avvaktan på tvistens lösning kunna överflyttas till en annan avdelning för undvikande av ytterligare bråk. Beror en uppsägning på att arbetsgivaren finner arbetstagaren inte längre tillfredsställande kunna utföra det arbete, som han blivit anställd för, bör vidare hinder inte möta mot att arbetstagaren under uppsägningstiden ges andra arbetsuppgifter. Enligt 33 § är den uppsagde arbetstagaren likväl garanterad bibehållna löneförmåner i sådant fall.

6.8.3 Rätten att återgå i arbete

Den föreslagna regeln om rätt för arbetstagaren att vid tvist stå kvar i anställningen är närmast motiverad av att genomförandet av en framtida dom skall kunna underlättas. Förklaras uppsägningen ogiltig, innebär domen en bekräftelse på att anställningsförhållandet består. Den situationen skall då inte behöva uppstå att en arbetstagare återinsätts först sedan han under lång tid varit borta från arbetsplatsen, med alla problem som det kan innebära. Det gäller även att så långt möjligt sörja för att förutsättningar föreligger för en meningsfylld fortsättning av anställningsförhållandet.

Emellertid måste göras en realistisk bedömning av vilka möjligheter som står lagstiftaren till buds, när det gäller att mot arbetsgivarens vilja garantera fortsatt anställning för en arbetstagare. Även om en uppsägning skulle ogiltigförklaras, måste till sist alltid finnas utrymme för domstolen att, med utgångspunkt från vad som i varje särskilt fall är möjligt att genomföra, fälla den dom som bäst anses gagna arbetstagarens intressen. Utredningen anser sig därför inte kunna föreslå lagregler som kategoriskt föreskriver återgång i arbete även i det fall att möjlighet saknas att garantera arbetstagaren att domen efterlevs. En sådan ovillkorlig regel skulle i princip också leda till att arbetsgivaren kunde kräva att arbetstagaren återgick i arbete, om uppsägningen ogiltigförklarades. En sådan skyldighet kan knappast anses förenlig med arbetstagarnas intressen.

Mot denna bakgrund har de föreslagna reglerna formulerats så, att arbetstagaren vid en obefogad uppsägning skall kunna välja mellan att lämna anställningen eller att påfordra anställningsförhållandets bestånd. Väljer han den senare utvägen och finner domstolen uppsägningen ogrundad, skall anställningen enligt 36 § förklaras bestå, där ej synnerliga skäl talar däremot. I sådana sällsynta fall som avses med undantaget skall domstolen i stället kunna döma till ett skadestånd, som bättre gagnar arbetstagarens intressen. Förklarar däremot domstolen enligt huvudregeln att anställningen består blir konsekvensen, att arbetstagaren i avtalsenlig ordning har rätt att utan avräkning uppbära lön så länge han står till arbetsgivarens förfogande. Genom den "livslön" som härige-

nom kan komma att tillförsäkras arbetstagaren kommer reglerna att slå så hårt, att det med fog kan antas att arbetstagaren normalt återtas i arbete för den händelse inte någon annan uppgörelse kommer till stånd. Härmed tillgodoses också lagstiftningens förut angivna syfte. Livslöneresonemanget ger dock inte någon absolut garanti för att arbetsgivaren återinsätter arbetstagaren i arbete. Utredningen har bl. a. övervägt olika slags vitesbestämmelser för denna situation liksom då arbetsgivaren inte efterkommer ett av domstol utfärdat föreläggande av motsvarande innehåll. Man får emellertid förmoda, att även arbetstagaren i sådant fall finner situationen i längden ohållbar och att han då mot ekonomisk ersättning önskar frigöra sig från anställningen. Av denna anledning har föreslagits den i 38 § intagna bestämmelsen, att anställningen på yrkande av arbetstagaren kan hävas och arbetsgivaren åläggas att utge ett särskilt skadestånd till arbetstagaren. Skadeståndsbestämmelserna behandlas närmare i nästa avsnitt, men redan här bör förutskickas att det skadestånd som kan utgå enligt 38 § enligt utredningens mening bör utmätas så, att det får en kraftigt verkande preventiv effekt.

6.8.4 Skadestånd i uppsägningsfall

Man får tänka sig att uppsägningstvisterna kommer att utgöras av två typfall. I det ena fallet anser arbetstagaren redan från början fortsatt anställning omöjlig, varvid det ligger i hans eget intresse att så snart som möjligt lämna anställningen för att söka sig annat arbete. Enligt 31 och 33 §§ är han tillförsäkrad oavkortad lön under uppsägningstiden, och därjämte kan han enligt 35 § tillerkännas skadestånd för den kränkning som han utsatts för. I det andra typfallet är det väsentligt för arbetstagaren att han får behålla den anställning som han blivit uppsagd från. Om domstolen finner uppsägningen obefogad och förklarar att anställningsförhållandet skall bestå, kan arbetstagaren även i detta fall erhålla skadestånd för den kränkning som uppsägningen inneburit. Arbetstagaren är därjämte fortsättningsvis berättigad till de med anställningen förenade löneförmånerna, även om arbetsgivaren inte vill erbjuda honom några arbetsuppgifter. Han kan vid varje avlöningstillfälle påfordra lön, och denna rätt skulle i princip bestå oförändrad fram till pensionen om inte något annat kom emellan. Emellertid är arbetstagaren med detta betraktelsesätt skyldig att hela tiden stå till arbetsgivarens förfogande. Som framhållits under föregående avsnitt får man förmoda att arbetsgivaren, om han inte vill återta arbetstagaren, mot bakgrund av denna "livslön" erbjuder arbetstagaren en sådan uppgörelse att denne finner förenligt med sina intressen att själv lämna anställningen. Härvid kommer ersättningsfrågan att företrädesvis inriktas på den framtida lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan gå förlustig, den ytterligare kränkning som åsamkats honom etc. Även arbetstagarens framtida möjligheter till annan arbetsinkomst torde å andra sidan beaktas liksom det förhållandet att ersättning utgår i form av ett engångsbelopp. Uppenbart är att den ersättning, som härvid kommer att erbjudas arbetstagaren, för det mesta torde vida överstiga den ersättning, som utgått till en arbetstagare som får återgå i arbete. Samma synsätt bör komma till uttryck i domstolens tillämpning av skadeståndsregeln i det undantagsfall, då domstolen enligt 36 § första stycket i stället för förordnande om anställningsförhållandets bestånd dömer till skadestånd. Även då arbetstagaren enligt 38 § begär att anställningen skall hävas bör vad nu anförts utgöra en riktpunkt för skadeståndsbedömningen. Härtill kommer emellertid att det då gäller ett fall, där domstolen ansett ett återtagande rimligen kunna ske och att arbetsgivaren visat tredska i förhållande till såväl domstolen som arbetstagaren. Detta förhållande bör, om inte särskilda skäl möter häremot, komma till uttryck i det skadestånd som utdömes.

När det gäller skadeståndets storlek har t. ex. arbetsmarknadsnämndens praxis hittills hållit sig på omkring 5 000–10 000 kronor vid en obefogad uppsägning. I andra sammanhang har fall dock förekommit, där

ersättningen bestämts till avsevärt högre belopp; det har emellertid då rört sig om högre befattningshavare. En annan stundtals tillämpad regel är att skadeståndet sätts i relation till anställningstidens längd, t. ex en månadslön för varje anställningsår. Det synsätt, som ligger bakom utredningens förslag i fråga om obefogade uppsägningar, motiverar en skärpning även av skadeståndsbeloppen. Vid tillämpning av den föreslagna lagen torde sålunda arbetsmarknadsnämndens hittillsvarande praxis inte kunna tjäna till ledning för bedömningen av dessa belopp. Utredningen har övervägt att införa en undre gräns med årslönen som riktpunkt. En sådan regel kan dock i många fall verka stel och möjligen föranleda rättstillämpningen att hålla sig vid ungefär denna gräns. Detta har ingalunda varit avsett, då det gällt obefogade uppsägningar i fall som avses i 36 och 38 §§. Utredningen föreslår därför inte någon sådan regel. Beträffande skadeståndsbeloppen hänvisas även till kommentaren till 38 §.

6.8.3 Skadestånd i övriga fall

Skadeståndsregeln i 35 § tar som förut nämnts sikte på uppsägningsfall, men bestämmelsen gäller även andra fall, då arbetsgivaren åsidosätter sina skyldigheter enligt lagen. När det gäller uppsägningsfallen bör skillnad givetvis göras mellan exempelvis det fall att en uppsägning uppenbart inte är sakligt grundad och det fall då arbetsgivaren oavsiktligt bedömer en turordningsfråga felaktigt. En annan skadeståndssituation föreligger då arbetsgivaren inte fullgjort sina ekonomiska förpliktelser; han har t. ex. vägrat att utge ersättning vid längre tids permittering. Vidare kan skadeståndsfrågan röra om arbetstagaren har rätt till uppsägningstid eller ej; arbetsgivaren har avskedat arbetstagaren, men denne hävdar att endast grund för uppsägning förelegat. Ett annat skadeståndsfall är att exempelvis uppsägningsbeskedet inte innehållit uppgifter som påfordrats enligt 11 §. Även om i 36 § stadgas att underlåtet varsel kan medföra att åtgärden blir ogiltig, torde hinder inte möta mot att endast skadestånd utdöms i det fall att åtgärden i och för sig var befogad. Undantagsregeln i 36 § första stycket kan åberopas även i dessa fall. En ytterligare grupp utgörs av de, från lagstiftningssynpunkt inte oväsentliga fall, då en arbetsgivare genom allehanda åtgärder söker kringgå lagens bestämmelser. Sådana åtgärder bör, som framhållits i det föregående, inte bara drabbas av ogiltighetspåföljd utan även av ett kraftigt skadestånd på grund av det otillbörliga syftet med åtgärden.

Den föreslagna 36 § avser dessutom fall, då en arbetsgivare obehörigen tillgripit permittering eller då en arbetstagare inte kommit i åtnjutande av sin företrädesrätt till ny anställning. Den äger tillämpning även vid avskedande. Vägrar exempelvis arbetsgivaren att efterkomma ett föreläggande om att avbryta en permittering eller vill han av personliga skäl inte återanställa arbetstagaren, bör de förut berörda principerna för skadeståndsbedömningen i uppsägningsfall i varje fall till viss del bli analogt tillämpliga. I övrigt finner utredningen inte anledning att närmare gå in på skadeståndsbedömningen i de skiftande situationer som här kan komma i fråga. Detta får överlämnas till rättspraxis.

Till frågan om den statliga konkursgarantin återkommer utredningen i nästa betänkande.

6.9 *Domstolsförfarandet*

6.9.1 Inledning

Utredningen kommer under 1973 att i ett särskilt betänkande föreslå regler om domstolsorganisationen i arbetstvister och förfarandet i sådana tvister över huvud taget. Bland dessa tvister ingår även uppsägningstvister, och man torde för övrigt få räkna med att det i framtiden kan uppkomma ett ökat antal arbetstvister just på grund av uppsägningsfall. I den nu föreslagna lagen finns vissa processuella bestämmelser, som närmast tar sikte på uppsägningsfallen. Utredningen anser det nödvändigt att i detta sammanhang lämna en kort allmän redogörelse för de förändringar som hittills övervägs

av utredningen.

Enligt direktiven ankommer det på utredningen att bedöma förutsättningarna för anställningstvisternas handläggning bl. a. i en domstolsorganisation med arbetsdomstolen som sista instans. Skäl att införa arbetsdomstolar i form av t. ex. länsarbetsrätter föreligger inte enligt utredningens bedömning. Däremot torde hinder inte möta mot att i vissa arbetstvister låta tingsrätterna utgöra första instans med arbetsdomstolen som fullföljdsinstans. I fråga om uppsägningstvisterna bör dessa – exempelvis om talan förs av en oorganiserad arbetstagare – enligt nu anförda tankegångar kunna instämmas till vederbörande tingsrätt för att sedermera kunna fullföljas till arbetsdomstolen. Däremot skulle i sådana uppsägningsfall, där det förekommit lokal och central förhandling och arbetstagarens talan förs av hans organisation, talan kunna anhängiggöras direkt i arbetsdomstolen. Kumulationsregler bör tillskapas för vissa fall, och även på andra punkter bör det processuella förfarandet samordnas mellan tingsrätterna och arbetsdomstolen. Uppsägningstvisterna bör även kunna handläggas vid skiljenämnd eller skiljedomstol.

6.9.2 Tvisternas handläggning

Enligt utredningens mening måste det anses föreligga ett intresse för parterna på ömse sidor av att uppsägningstvister snarast möjligt bringas ur världen. Detta gäller även tvister om permittering och återanställning. Arbetstagaren bör visserligen av tidigare anförda skäl vara garanterad en rätt att vid uppsägning gå kvar i anställningen så länge tvisten pågår, om det finns fog för hans talan. Någon anledning finns däremot inte att regeln skulle kunna utnyttjas för att få ut någon månads extra uppsägningslön i det fall att uppsägningen var motiverad. Utredningen föreslår därför regler om att talan skall instämmas snabbt och att målets handläggning skall ske skyndsamt. Enligt 37 § andra stycket skall domstol även kunna förordna, att arbetstagaren inte längre skall få stå kvar i anställningen sedan uppsägningstiden gått till ända. För den händelse det å andra sidan är arbetsgivaren som söker förhala handläggningen kan inte bara vid uppsägning utan även vid avskedande, permittering och återanställning påkallas interimistiskt beslut enligt 37 § tredje stycket.

Önskemålet om ett skyndsamt avgörande av de tvister, som avses i 36 §, kommer till uttryck i de preskriptionsregler som föreslås. Arbetstagaren skall väcka talan inom tre veckor efter det att åtgärden vidtogs. Är i kollektivavtal stadgat, att förhandling skall äga rum för biläggande av tvist, och har förhandling påkallats inom treveckorsfristen, skall talan i stället väckas inom tre veckor efter det att förhandlingarna avslutades, dock senast inom sex månader efter det att den omtvistade åtgärden vidtogs.

Även när det gäller tvister vari inte yrkas återgång i arbete etc. – d. v. s. tvister enligt 35 § – saknas anledning att låta tvisterna kvarstå olösta för länge. Eftersom fackliga förhandlingar även kan förekomma i dessa tvister, har sex månaders talefrist ansetts nödvändig. Det har inte ansetts lämpligt att för dessa situationer införa en ytterligare preskriptionsregel. I tvister som avses med den föreslagna lagen förekommer alltså endast två olika tider för preskription, tre veckor resp. sex månader. Vid bedömningen av fristernas längd bör beaktas, att det omtvistade beslutet i princip alltid skall ha föregåtts av varsel.

Beträffande det fallet, att arbetsgivaren inte efterkommer ett föreläggande att återta arbetstagaren i arbete, finns däremot ej skäl att genom särskilda preskriptionsregler inskränka arbetstagarens talerätt enligt 38 §. Det förhållandet, att arbetstagaren inte väcker talan förrän långt efteråt, torde dock få tillmätas viss betydelse, t. ex. när det gäller att bestämma skadeståndets storlek.

6.9.3 Rättegångskostnad i uppsägningstvister

Utredningen har enligt sina direktiv att särskilt beakta kostnadsaspekten vid uppsäg-

ningstvister. Bakgrunden är att rättegångskostnaderna ofta kan beräknas uppgå till sådana belopp, att arbetstagaren inför risken att behöva stå för dessa kostnader drar sig för att påkalla prövning av uppsägningens giltighet. Visserligen föreligger i vissa fall möjlighet för arbetstagaren till fri rättshjälp men därigenom erhålles inte täckning för den rättegångskostnad som arbetstagaren kan förpliktas utge till arbetsgivaren. De s. k. rättsskyddsförsäkringarna gäller inte i anställningstvister. Kostnadsaspekterna spelar dock en mindre roll för organiserade arbetstagare som företräds av sin organisation. Det är då i regel organisationen som svarar för de egna kostnaderna samt ersätter arbetsgivarens kostnad, om målet förloras.

Utredningen föreslår en allmän regel, som syftar till att skydda arbetstagaren mot att behöva betala arbetsgivarens rättegångskostnader för det fall att han visserligen förlorar sin talan men likväl hade skälig anledning att få tvisten prövad. Regeln gäller inte bara fall, då arbetstagaren yrkar att få stå kvar i anställningen, utan även skadeståndS- eller lönekrav, återanställningsfall etc. I övrigt gäller de i rättegångsbalken föreskrivna reglerna om rättegångskostnad i tvistemål.

6.10 *Övergångsbestämmelser*

Övergångsbestämmelser liksom frågor om följdändringar i annan lagstiftning kommer att behandlas i utredningens nästa betänkande. Det kan dock finnas anledning att redan nu beröra några av de frågor, som uppkommer i detta sammanhang.

Vad först gäller lagens ikraftträdande bör framhållas, att den föreslagna lagstiftningen på många punkter innebär en radikal förändring av de förhållanden, som hittills rått på den svenska arbetsmarknaden. Såsom tidigare framhållits, är det avsett att lagen skall kunna kompletteras eller på vissa punkter ersättas av kollektivavtal för att i erforderlig utsträckning anpassas till de skiftande förhållanden som råder inom olika branscher. Det får antagas att lagen, om den genomförs, i vissa fall kommer att föranleda omfattande förändringar i de huvudavtal och kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor, som för närvarande gäller. De förhandlingar, som härvid måste komma till stånd, tar erfarenhetsmässigt betydande tid i anspråk. Enligt utredningens uppfattning torde ikraftträdandet knappast kunna ske tidigare än sex månader efter lagens antagande. Det bör i detta sammanhang anmärkas, att flertalet kollektivavtal – med nedan nämnt undantag – utlöper omkring årsskiftet 1973/74.

En väsentlig fråga är giltigheten av bestående förbundsavtal på de punkter, där lagstiftningen föreslås bli dispositiv. Några uttalanden om giltigheten av sådana avtal kan utredningen givetvis inte göra, men problemet bör likafullt uppmärksammas mot bakgrund av de väsentliga förändringar i bestående kollektivavtalsförhållanden som lagen kan leda till. En särskild komplikation består i att vissa kollektivavtal inte löper ut före lagens förmodade ikraftträdande. Som exempel kan anges industritjänstemännens s. k. femårsavtal om allmänna anställningsvillkor och det därtill knutna huvudavtalet mellan SAF och tjänstemännens huvudorganisationer, vilka efter uppsägning utlöper först i och med utgången av mars 1975. Utredningen förutsätter dock att parterna i sådana fall likafullt finner anledning till förhandling om de förändringar som betingas av lagen. Samtidigt bör understrykas, att det från många synpunkter är önskvärt, att bestående rättsförhållanden i minsta möjliga mån rivs upp, så att lagen kan genomföras utan genomgripande förändringar i övrigt.

Härjämte uppkommer en rad detaljfrågor som återstår att reglera. Som exempel kan nämnas den nya lagens inverkan på uppsägningar eller permitteringar, som verkställts före lagens ikraftträdande, liksom lagens tillämplighet på sådana tidigare ingångna anställningsavtal, som inte är förenliga med den föreslagna 6 §. Andra detaljfrågor skulle kunna nämnas (se t. ex. AD 1972 nr 17). Det torde även uppkomma vissa samordningsfrågor när det gäller 1971 års lag liksom beträffande annan nu gällande arbetsrättslig lagstiftning.

7 Specialmotivering till lag om anställningsskydd

7.1 *Allmänna bestämmelser (1–5 §§)*

1 §

Under 5.1 har lämnats en redogörelse för de olika inskränkningar, som finns föreskrivna om tillämpningsområdet för gällande författnings- och kollektivavtalsbestämmelser på arbetsmarknaden. Som närmare utvecklats under 6.2 gäller inte motsvarande undantag i den föreslagna lagen. Då lagen på denna punkt är tvingande, innebär förslaget att motsvarande begränsningsregler i kollektivavtalen inte kan upprätthållas. Genom 2 § har däremot lämnats möjlighet att genom särskild författning föreskriva andra regler än de som upptagits i lagen om anställningsskydd. Detta gäller även sådana reglers tillämpningsområde. Genom författning kan t. ex. föreskrivas, att lagen om anställningsskydd helt eller delvis inte skall vara tillämplig på viss kategori av arbetstagare. Genom den föreslagna formuleringen att lagen äger tillämpning på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst har utredningen dock velat understryka, att samma regler i princip bör gälla oberoende av om anställningen har offentlig eller privat natur. Se närmare härom under 6.2.4.

Den föreslagna lagen äger således, med det nu angivna undantaget, tillämpning på alla grupper av arbetstagare, även arbetstagare som intar företagsledande ställning eller som är medlem av arbetsgivarens familj. Den gäller såväl tillsvidareanställning som anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, även om olika regler i lagen blir tillämpliga beroende på vilken anställningsform som gäller. Undantag görs inte för deltidsanställning, hemarbete, provanställning, vikariat etc. Vissa av lagens regler kräver dock att arbetstagaren uppnått en viss anställningstid; till följd härav kan det förekomma att reglerna inte blir tillämpliga på anställningar som ingåtts för kort tid eller på anställningar, som till sin natur inte är sammanhängande. På samma sätt gäller vissa bestämmelser endast arbetstagare som uppnått viss ålder. För det grundläggande anställningsskyddet uppställs dock inte något sådant villkor. Utredningen hänvisar till vad som anförts under 6.2.2 och 6.2.3.

I fråga om kollektivavtalen lämnas enligt 3 § möjlighet för parternas huvudorganisationer att på vissa punkter ersätta lagreglerna med kollektivavtalsbestämmelser, vilka för övrigt kan tillämpas även på icke kollektivavtalsbundna arbetstagare enligt föreskrifterna i 3 § andra stycket. Dessa frågor berörs närmare under 6.2.5 och i specialmotiveringen till 3 §.

Lagens tillämpning på anställningsförhållanden med internationellt inslag har berörts i avsnitt 6.2.6 (se vidare Nial, Internationell förmögenhetsrätt, 1953, s. 62 ff och Eek, Internationell privaträtt, 1962, s. 75 f och 223 ff).

För lagens tillämpning fordras, att det föreligger ett anställningsförhållande med

arbetsgivare och arbetstagare som parter. Uppdragstagare faller således utanför lagen liksom exempelvis de som till så övervägande del intar ställning av delägare etc. i rörelsen, att de inte kan sägas utgöra arbetstagare i gängse mening. Inte heller torde förtroendetjänstemän som t. ex. landstingsråd och kommunalråd omfattas av lagen. Utredningen utgår liksom vid 1971 års lagstiftning (prop. 1971:107 s. 139) från rådande uppfattning om arbetstagarbegreppet (se Schmidt, Arbetsrätt I, 1972, s. 226 ff och Sigeman, Festskrift till Ekelöf, 1972, s. 619 ff).

Det anförda utesluter emellertid inte, att avtal kan träffas om att bestämmelser motsvarande lagens helt eller delvis skall gälla i t. ex. ett uppdragsförhållande. Part, som vill åberopa sådana bestämmelser, skall dock kunna bevisa att ett sådant avtal kommit till stånd.

2 §

Undantaget för lag eller annan författning, som innehåller stadganden som avviker från den allmänna lagen om anställningsskydd, tar närmast sikte på tre olika områden. Vad först angår det offentliga tjänstemannaområdet är betydande delar av anställningsförhållandet författningsreglerade, antingen genom den grundläggande tjänstemannalagstiftningen eller genom specialförfattningar. Särskilda bestämmelser har föreslagits av ämbetsansvarskommittén. Även för det processuella förfarandet gäller i viss mån särskilda regler. Av stadgandena i den föreslagna lagen om anställningsskydd är det i huvudsak endast bestämmelserna om uppsägningstid och om uppsägningslönens storlek, som för närvarande ligger utanför det s. k. avtalsförbjudna området på den offentliga sektorn. Även om utgångspunkten bör vara att i görligaste mån tillskapa gemensamma bestämmelser för arbetsmarknaden kan inte undvikas, att speciella förhållanden inom den offentliga sektorn kan kräva en annorlunda reglering. 1971 års lag innehåller exempel på sådana stadganden.

Även i annan offentlig verksamhet kan finnas behov av specialreglering. För beredskapsarbete, arkivarbete etc. finns såväl av AMS utfärdade föreskrifter som särskilda kollektivavtal mellan AMS och vederbörande arbetstagarorganisationer. Särskilda bestämmelser kan även i fortsättningen erfordras för skyddat arbete, statligt företagsarrende etc. Det bör dock understrykas i fråga om exempelvis beredskapsarbete, att specialbestämmelser endast bör gälla beträffande dem som av arbetsförmedlingen särskilt anvisats sådant arbete; däremot bör den allmänna lagens regler gälla dem, som av AMS anställts för medverkan i dessa projekt.

I de nu behandlade fallen av författningsreglerade anställningsförhållanden har staten mer eller mindre intagit rollen av arbetsgivare. I den tredje gruppen är det andra offentliga intressen som lett till särskild lagstiftning. Utredningen avser bl. a. bestämmelserna i lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt, arbetarskyddslagen (1949:1) och 1971 års sysselsättningslag samt reglerna i lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. och lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

Utredningen kommer att närmare beröra den offentliga specialregleringen i sitt nästa betänkande, som bl. a. omfattar författningsändringar på grund av den föreslagna lagen om anställningsskydd.

3 §

I denna paragraf regleras möjligheten att ersätta lagstadgandena genom avtal. Inga hinder föreligger att överenskomma om för arbetstagaren förmånligare villkor än som stadgas i lagen. Sådan överenskommelse kräver inte någon särskild form, men vill arbetstagaren åberopa sådana förmånligare villkor skall han kunna bevisa att överenskommelse träffats härom.

När det däremot gäller att ersätta lagreglerna med bestämmelser som inte är klart förmånligare, t. ex. bestämmelser av

helt annan konstruktion eller regler som innebär inskränkning eller upphävande helt eller delvis av vissa lagstadganden, är detta tillåtet endast inom de ramar som anges i paragrafens första stycke. För det första är det endast på de i första stycket angivna punkterna som lagen får ersättas av avtalsbestämmelser, och för det andra kan detta ske endast genom kollektivavtal på förbundsnivå. Detta undantag gäller såväl den offentliga som den privata sektorn. I fråga om det offentligreglerade tjänstemannaområdet bör dock påpekas, att vissa av de enligt paragrafen avtalsfria punkterna dock omfattas av det enligt tjänstemannalagstiftningen gällande avtalsförbudet.

De lagregler, som enligt första stycket gjorts på visst sätt dispositiva, kännetecknas av att de kan bli svåra att tillämpa på branscher med speciella förhållanden eller på särskilda arbetstagare. De regler som parterna på förbundsnivå kan disponera över är 15 § om uppsägningstidens längd och de olika kvalifikationskraven för längre uppsägningstider, 17 och 18 §§ samt 21 § andra stycket om turordningarna, 20 § andra stycket om kvalifikationskravet för rätt till återanställning, 23 § om skyddet efter återanställning, 26 och 27 §§ om varsel till arbetstagarorganisation vid arbetsbrist och i vissa fall av nyanställning, 28 § om särskilt varsel för visstidsanställda arbetstagare samt 30 § om särskilda bestämmelser för visst fall, då arbetstagare avgår med pension. Stadgandena i 26–27 §§ om varsel är till sin natur sådana, att det bör ankomma på berörda organisationer att själva gestalta sitt mellanhavande om lagreglerna inte passar. I specialmotiveringen till dessa paragrafer kommer att närmare beröras vissa fall, där det kan finnas anledning att utnyttja disposiviteten.

Kollektivavtal enligt första stycket skall på arbetstagarsidan ha slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt. Motsvarande begränsning finns i andra lagar på arbetsrättens område, t. ex. semesterlagen (1963:114) och allmänna arbetstidslagen (1970:103); (beträffande den närmare innebörden av begreppet huvudorganisation hänvisas till Schmidt, Tjänsteavtalet, 1968, s. 38 ff). På den offentliga sektorn finns särskilt angivna huvudorganisationer, TCO-S, SACO etc. I övrigt är huvudorganisation i det nu avsedda fallet liktydigt med vad som brukar benämnas förbund på arbetstagarsidan, t. ex. Metallindustriarbetareförbundet och Industritjänstemannaförbundet. Vill exempelvis en avdelning inom ett sådant förbund träffa kollektivavtal med en enstaka arbetsgivare om avvikelse från de dispositiva lagreglerna, skall avtalet godkännas av förbundet för att bli giltigt. Det förhållandet att avtalen på arbetstagarsidan skall slutas eller godkännas av ett förbund betyder dock inte att avtalet måste ha karaktären av förbundsavtal eller branschavtal. Även om detta ofta torde bli fallet, kan en huvudorganisation sluta avtal som avser endast ett visst företag eller en grupp av arbetstagare. Hinder torde i vissa fall inte föreligga mot att kollektivavtalet endast avser en enstaka arbetstagare (se Schmidt, Arbetsrätt I, 1972, s. 147 f).

Lagen ställer inte något krav på det sakliga innehållet i de kollektivavtalsbestämmelser, som ersätter de dispositiva lagstadgandena. Parterna kan således överenskomma om vad som kan tyckas utgöra en inskränkning i anställningsskyddet på vissa punkter. Utredningen har ansett att arbetsmarknadens parter bör ha denna handlingsfrihet. Det får nämligen förutsättas, att huvudorganisationerna på arbetstagarsidan inte eftersätter medlemmarnas intressen. Avtal av nu berört slag torde inte komma till stånd annat än då det framstår som naturligt på ömse sidor. Någon skyldighet att träffa sådana avtal föreligger inte. Kommer avtal inte till stånd gäller lagens regler.

I vissa anställningar kan råda så särpräglade förhållanden att de inte lämpar sig för kollektivavtalsreglering. Det förekommer därför att man i kollektivavtalen tar in s. k. ventiler, varigenom de enskilda parterna eller den lokala fackliga organisationen ges rätt

att träffa särskild överenskommelse om anställningsvillkoren. Lagen utgör inte hinder mot sådana ventiler, som intagits i ett förbundsavtal.

Har arbetsgivare träffat kollektivavtal med sådana bestämmelser som avses i första stycket får han enligt andra stycket tillämpa avtalet i den delen även på arbetstagare, som inte är bundna av detta kollektivavtal. Stadgandet är dock begränsat i två hänseenden. Arbetstagaren skall vara sysselsatt i arbete, som avses med avtalet, och han får inte vara medlem i organisation, som står i annat kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren. Paragrafen tar sikte på normalfallet, att arbetsgivaren vill tillämpa det för honom gällande branschavtalet för samtliga anställda oberoende av om arbetstagarna är organiserade eller ej, och att konkurrerande kollektivavtal saknas på arbetsplatsen. Det måste dock påpekas att det kan uppkomma fall, där en arbetstagare inte behöver acceptera att ett för honom främmande kollektivavtal tar över lagens regler. Är kollektivavtalet på något sätt begränsat – t. ex. till en viss grupp av arbetstagare eller till en särskild arbetsplats – skall också arbetstagaren vara sysselsatt i arbete som avses med avtalet och även i övrigt ha en naturlig anknytning till det område som kollektivavtalet avser. Något krav på majoritet för den avtalsslutande organisationen, vare sig inom företaget eller inom branschen, uppställs inte. Det får dock förutsättas, att en arbetsgivare inte träffar avtal med en minoritetsgrupp om exempelvis kortare uppsägningstider på för denna grupp i övrigt förmånliga villkor, med verkan att den större gruppen arbetstagare frånkänns lagens uppsägningstider utan motsvarande kompensation. För att undvika fall som här skulle kunna komma i fråga, har införts den tidigare nämnda begränsningen att arbetstagaren inte får omfattas av annat kollektivavtal. Det fordras inte, att också detta kollektivavtal innehåller avvikelse från lagen – organisationen kan exempelvis ha ansett lagens regler som förmånligare – utan det räcker att arbetstagaren och hans organisation i övrigt står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren. Teoretiskt kan uppkomma den föga tillfredsställande situationen, att det inom en grupp arbetstagare gäller olika bestämmelser om de enskilda arbetstagarnas anställningsskydd. Praktiskt torde dock knappast en arbetsgivare försätta sig i en sådan situation, och det får antagas att organisationerna på ömse sidor ägnar särskild uppmärksamhet åt denna fråga.

Frågan huruvida sådana kollektivavtalsbestämmelser om uppsägning, varsel etc., vilka gäller vid tiden för lagens ikraftträdande, skall anses utgöra avtal enligt 3 § första stycket har berörts under 6.10.

Den i tredje stycket fastslagna principen, att avtal som i övrigt innebär inskränkning av anställningsskyddet är ogiltiga, avser avtal varigenom arbetstagaren för framtiden avstår från sina förmåner. I likhet med 1971 års lag innebär stadgandet däremot inte förbud för arbetstagaren att i samband med uppsägning träffa avtal om de villkor som skall gälla i samband med anställningens upphörande (jfr prop. 1971:107 s. 149). En sådan situation kan i många fall betraktas som att arbetstagaren själv säger upp sig, och uppsägning från arbetstagarens sida omfattas endast undantagsvis av den föreslagna lagen. Möjlighet bör också föreligga för arbetstagaren att själv eller genom sin organisation träffa uppgörelse vid facklig förhandling eller genom förlikning inför domstol. Arbetstagaren måste t. ex. ges rätt att, om han så önskar, välja att kräva ekonomisk gottgörelse i stället för att återgå till den anställning, varifrån han blivit uppsagd. Utredningen hänvisar till vad som anförts under 6.8.4. Vad nu sägs gäller även uppgörelse om de särskilda villkoren för en viss permittering. Med hänsyn till att en arbetstagare inte är skyldig att stå till förfogande för återanställning enligt 20 § och dessutom – när återanställning aktualiseras – kan efterge den företrädesrätt som lagen ger honom, bör hinder inte heller möta mot att arbetstagaren redan i samband med uppsägningen träffar överenskommelse, som bl. a. innebär att arbetstagaren avstår från företrädesrätt till ny anställning. Arbetstagaren kan givetvis disponera

endast över de rättigheter, som tillkommer honom personligen. Skulle överenskommelsen även beröra organisationens rätt enligt lag eller kollektivavtal krävs organisationens samtycke härtill. Det förhållandet att arbetstagarorganisationerna i många fall tillförsäkrats rätt till varsel och överläggning innebär en garanti för att arbetstagarnas intressen inte kommer att eftersättas.

Det bör framhållas beträffande sådana avtal, som träffas i samband med exempelvis en uppsägning, att de är underkastade allmänna regler om rättshandlingars ogiltighet. Har exempelvis arbetstagaren blivit förledd till avtalet eller innebär avtalet, att arbetsgivaren otillbörligt begagnat sig av arbetstagarens trångmål, oförstånd eller beroende ställning, är avtalet ogiltigt liksom där omständigheterna vid avtalets tillkomst var sådana, att det skulle strida mot tro och heder att med vetskap om dem åberopa rättshandlingen. Även allmänna avtalsrättsliga principer om verkningar av bristande förutsättningar vid avtalets ingående äger tillämpning (jfr. RÅ 1968 nr 78).

Det har tidigare berörts att 3 § inte utgör hinder mot att avtal träffas om bättre förmåner för arbetstagaren än som stadgas i lagen. Här kan tilläggas, att sådana avtal lika väl kan vara av enskild som av kollektiv natur. Stadgandet innebär inte heller hinder mot att avtal träffas om ytterligare åtaganden från arbetstagarens sida än som följer av lagen. Att arbetstagaren binder sig för en personlig uppsägningstid utöver den månad som föreskrivs i 15 § eller åtager sig att iaktta skriftlig form vid uppsägning kan inte anses utgöra en inskränkning av anställningsskyddet. Ett sådant avtal strider alltså inte mot lagen. Hinder mot sådant avtal kan däremot möta enligt gällande kollektivavtal.

Det bör i detta sammanhang ytterligare framhållas, att den i tredje stycket upptagna ogiltighetsregeln endast avser arbetstagare som eftergivit sina rättigheter enligt lagen. Har arbetsgivare i samband med nyanställning anställt en annan arbetstagare än den som enligt 20 § eller 21 § andra stycket skulle ha kommit i fråga, blir detta anställningsavtal inte ogiltigt på grund av 3 § tredje stycket (se prop. 1971:107 s. 149).

4 §

Stadgandet får betydelse för beräkningen av anställningstid vid tillämpning av reglerna om förlängda uppsägningstider enligt 15 § andra stycket, om turordning vid uppsägning, permittering och återanställning enligt 17 och 18 §§ samt 21 § andra stycket, om företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § andra stycket samt om varsel då tidsbestämd anställning upphör enligt 28 §. Paragrafen innebär, att arbetstagaren anses stå kvar i sin anställning, även om anställningsförhållandet blivit formellt brutet på grund av förändringar på arbetsgivarsidan, såvida driften fortsätter oberoende av förändringen. Syftet är att arbetstagaren skall få behålla det anställningsskydd som han kvalificerat sig för i den tidigare anställningen. Stadgandet torde ha större räckvidd än den motsvarande regeln i 1 § tredje stycket i 1971 års lag.

De förändringar på arbetsgivarsidan, som avses, är exempelvis att arbetsgivaren överlåter eller arrenderar ut sin rörelse, att rörelsen ombildas till bolag etc., att ett bolag övergår till att bli ett annat rättssubjekt eller att bolaget genom exempelvis fusion uppgår i ett annat bolag. Även det fall att arbetsgivaren låter rörelsen ingå i ett konsortium eller att rörelsen efter konkurs drivs vidare av konkursförvaltningen omfattas av paragrafen. På det offentliga området blir stadgandet tillämpligt, t. ex. då huvudmannaskapet för viss verksamhet övergår från ett offentligt rättssubjekt till ett annat eller då en offentlig förvaltning ombildas till ett offentligägt företag. Även konsortier med offentligt inslag omfattas givetvis. Avsikten är att fånga upp alla de fall då förändringen – sedd från arbetstagarens synpunkt – inte i någon nämnvärd mån har påverkat förhållandena inom företaget etc. Om förändringen syftat till att befria arbetsgivaren från de förpliktelser som lagen lägger på honom eller om den skett på grund av helt legitima orsaker saknar betydelse för paragrafens tillämpning.

Inte heller den omständigheten att arbetstagaren blivit formellt uppsagd inför förändringen eller på annat sätt gjorts kunnig om denna har någon betydelse. Stadgandet gäller även i det fall att endast en del av rörelsen berörs.

För att arbetstagaren skall få tillgodoräkna tidigare anställningstid uppställs dock det villkoret – utöver det att det ligger i sakens natur att arbetstagaren står kvar – att driften skall fortsätta oberoende av förändringen. En helhetsbedömning får här göras. Det förhållandet, att en eller flera arbetstagare i samband med förändringen överflyttas till helt nya arbetsuppgifter eller förflyttas till annan del av arbetsgivarens verksamhet saknar betydelse, om driften totalt sett får anses oförändrad. Inte heller det förhållandet att det i samband med förändringen sker en i viss mån ändrad produktionsinriktning påverkar arbetstagarens rätt enligt paragrafen, så länge förändringen ligger inom ramen för vad som kan sägas utgöra ett naturligt led i en successiv driftsomläggning. Att nya anställningsavtal tecknas eller att ett nytt kollektivavtal blir tillämpligt är väl oftast men inte alltid uttryck för att det rör sig om en ny anställning i stadgandets mening. Har en kommun övertagit ett privat bussbolag och fortsätter trafiken som förut, har det i detta sammanhang inte någon betydelse att bussförarna i fortsättningen omfattas av det kommunala kollektivavtalet i stället för det privata bussföraravtalet.

I det fall, då efter överlåtelse etc. startas helt ny produktion eller där det sker kraftiga personalförändringar och det således även med arbetstagarnas utgångspunkter måste anses att den gamla anställningen upphört för att ersättas av en ny, kan däremot den tidigare anställningstiden inte åberopas mot den nye arbetsgivaren annat än om särskilt avtal träffats därom mellan arbetstagaren eller hans organisation och den nye arbetsgivaren. Även ett avtal mellan den avträdande och den tillträdande arbetsgivaren, s. k. avtal till förmån för tredje man, kan åberopas. Lagen hindrar ju inte avtal om bättre förmåner än som stadgas i lagen.

I kravet att driften skall fortsätta oberoende av förändringen ligger även, att stadgandet som regel inte blir tillämpligt i det fall att driften, efter det att arbetstagarna blivit uppsagda, ligger nere en tid för att småningom uppstå i ny skepnad. I vissa fall kan då reglerna om företrädesrätt till ny anställning enligt 21 § första stycket i stället bli tillämpliga. Vid tillämpningen av 4 § måste dock ett visst spelrum mellan anställningarna alltid accepteras. Att arbetstagarna under någon vecka står utan arbete innan den nye arbetsgivaren fått driften igång, utgör inte hinder för paragrafens tillämpning.

Har arbetstagaren i överensstämmelse med lagens regler för uppsägning blivit uppsagd av den tidigare arbetsgivaren till en tidpunkt, som infaller samtidigt med förändringen eller efter denna, och erbjuder den nye arbetsgivaren inte förnyad anställning äger 4 § inte tillämpning. Däremot har arbetstagaren, som nämnts, företrädesrätt vid nyanställningar, om driften fortsätter oberoende av förändringen.

5 §

Även 5 § har betydelse för beräkningen av anställningstid, dock endast vid tillämpning av reglerna om förlängda uppsägningstider enligt 15 § andra stycket, om företrädesrätt till nyanställning enligt 20 § andra stycket samt om varsel då tidsbestämd anställning upphör enligt 28 §. I fråga om turordning gäller andra beräkningsgrunder enligt 17 och 18 §§ samt 21 § andra stycket eller, i vissa fall, enligt kollektivavtal. Medan 4 § avser det fallet, att arbetstagaren står kvar i arbetsgivarens verksamhet, reglerar 5 § det fall, där arbetstagaren på eget eller annans initiativ övergår till en ny anställning hos annan arbetsgivare, dock endast om denne tillhör samma koncern eller befinner sig i en därmed jämförlig intressegemenskap med den tidigare arbetsgivaren. I fråga om rätten att – bortsett från turordningsfallen – tillgodoräkna anställningstid inom ramen för en koncern innebär utredningens förslag inte

någon förändring i förhållande till 1 § tredje stycket i 1971 års lag. Däremot har utredningen genom tillägget "intressegemenskap, som kan likställas med ett koncernförhållande" velat ge stadgandet ett i vissa fall vidgat tillämpningsområde.

Stadgandet syftar främst till ett slags koncernansvar för arbetskraften och ett skydd mot sådan spekulation i olika slags företagsformer som skulle kunna ske för att kringgå detta ansvar. Med en koncern förstås i allmänhet det fall att två eller flera bolag står i sådant förhållande till varandra att de kan betecknas som moder- och dotterbolag. Ett koncernförhållande kan emellertid föreligga på andra grunder, nämligen om ett bolag på grund av avtal eller annan orsak har ett bestämmande inflytande över ett annat bolag – t. ex. genom gemensam företagsledning – och samtidigt har ett väsentligt intresse i det senare bolagets ställning och resultat. Detta kan även vara förmedlat av en mellanhand, öppet eller förtäckt. Men motsvarande intressegemenskap kan förekomma även i andra former, t. ex. genom tysta bolag eller konsortier; (här hänvisas till Nial, Om handelsbolag och enkla bolag, 1955, s. 371, 447 ff; se närmare om koncerner i Nial, Om aktiebolag, 1948, s. 113 ff.). Är samverkan av den arten, att aktiebolagens koncernregler skulle ha blivit tillämpliga om blott de formella förutsättningarna härför varit uppfyllda, eller föreligger det en reell och mer än tillfällig samverkan mellan arbetsgivarna, särskilt om de befinner sig inom samma bransch och har samma verksamhetsinriktning, är förutsättningarna uppfyllda för stadgandets tillämpning. Hinder möter inte mot att i ett konsortium ingår företrädare för såväl offentliga som privata intressen. Däremot bör vid tillämpningen av 5 § göras åtskillnad mellan den egentliga statsförvaltningen inklusive affärsverken, å ena sidan, och den statliga företagssektorn, å andra sidan. Vissa speciella situationer på den offentliga sektorn kommer utredningen att beröra i nästa betänkande i samband med frågan om lagens anpassning till förhållandena på den statliga sektorn.

I den mån tvekan kan uppkomma om paragrafens tillämpning vid byte av anställning, är det angeläget att frågan uppmärksammas före den nya anställningens tillträdande. Hinder möter nämligen inte mot att avtal träffas om tillgodoräknande av tidigare anställningstid i den mån frågan inte heller är löst genom kollektivavtal. Utredningen hänvisar till redogörelsen under 5.2.

Det bör måhända påpekas, att den tidigare anställningen givetvis skall ligga inom den tvåårsperiod, som anges i 15, 20 och 28 §§, för att den skall få tillgodoräknas enligt 5 §. Även om det skall vara fråga om en övergång mellan två anställningar krävs det inte att den ena anställningen skall ha omedelbart avlöst den andra. Arbetstagaren bör t. ex. kunna ta semester i samband med bytet av anställning. Inte heller krävs det att arbetstagaren skall ha samma typ av arbetsuppgifter i de båda företagen.

7.2 *Anställningsavtalets ingående och upphörande (6–14 §§)*

6 §

Stadgandet, som är tvingande, är avsett att begränsa användningen av anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete till de fall, då sådan anställningsform föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med sedvänja inom branschen. Reglerna härom återfinns i andra stycket. Redan i första stycket uppställs emellertid den ytterligare begränsningen, att överenskommelse om sådan anställning skall vara träffad i förväg. Vad nu sägs äger motsvarande tillämpning vid byte av anställningsform. Utredningen har även övervägt att uppställa krav på viss form, exempelvis ett särskilt anställningsbevis, i dessa fall. Med tanke bl. a. på helt tillfälliga anställningar har något sådant förslag dock inte upptagits. Genom stadgandets formulering har utmärkts, att det ankommer på den, som vill göra gällande att anställningen avsåg viss tid, viss säsong eller visst arbete, att bevisa detta. Det torde ligga i arbetsmark-

nadsparternas intresse att genom kollektivavtalsbestämmelser eller på annat sätt komplettera lagstiftningen med lämpliga föreskrifter. Anställningsbevis har i stort sett redan genomförts på den offentliga sektorn, inte bara de nu berörda fallen; se t. ex. 8 § statstjänstemannalagen.

Av rubriken före 6 § framgår, att avtalet om visstidsanställning etc. skall träffas i anslutning till det enskilda anställningsavtalet. Om det t. ex. av kollektivavtal framgår, att visst slag av arbete uteslutande eller huvudsakligen skall bedrivas i sådan anställningsform liksom då motsvarande form används till följd av sedvänja inom branschen, erfordras likafullt att detta förhållande på något sätt uppmärksammas då anställningsavtalet ingås. Detta gäller även vid provanställning, vikariat etc., om avsikten är att uppsägning inte skall behöva iakttas. Vad i paragrafen stadgas om avtal äger givetvis motsvarande tillämpning då anställningen formellt sett grundas på ett ensidigt beslut, vilket är fallet inom den offentliga sektorn. Andra stycket har i stort sett samma innebörd som 1 § andra stycket i 1971 års lag, dock med den skillnaden att utredningen föreslagit en i viss mån ändrad behandling av säsonganställningar. I fråga om dessa bör man enligt utredningens uppfattning göra skillnad mellan sådan anställning, som inte anses upphöra mellan säsongerna och sådan anställning som ingås för varje säsong för sig. I det förra fallet bör anställningen betraktas som en tillsvidareanställning med viss naturlig permittering och sådan säsonganställning regleras av 7 och 16 §§. Med säsonganställning enligt 6, 8, 20 eller 28 § avses däremot sådan anställning som ingås för en säsong i sänder, där arbetstagaren exempelvis kan tacka nej till ny anställning då den nya säsongen börjar. Utredningen hänvisar till redogörelsen under 6.3.1. Även om de flesta säsonganställningar betingas av naturens växlingar eller därmed jämförliga orsaker behöver inte i begreppet säsong ligga, att arbetet omöjligen skulle kunna pågå året om. Inom konfektionsindustrin kan således typiskt modebetingad produktion drivas i form av säsongarbete. Det kravet måste dock vara uppfyllt, att den tidsbegränsade anställningen skall vara betingad av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stå i överensstämmelse med sedvänja inom branschen.

Erfarenheterna från 1971 års lag visar, att det kan uppkomma problem när det gäller frågan om det i ett visst fall skall vara tillåtet att begränsa anställningen till viss tid, viss säsong eller visst arbete. Visserligen skall enligt första stycket frågan tas upp i samband med att anställningsavtalet ingås. Det får förutsättas att arbetstagarnas organisationer i görligaste mån sörjer för att avtalen då står i överensstämmelse med reglerna i andra stycket. Likväl torde det kunna uppkomma fall där domstol har att i efterhand bedöma om avtalet har ingåtts under de lagstadgade förutsättningarna.

En anledning till att visstidsanställningar och motsvarande anställningsformer bör begränsas är att anställningstryggheten där i många fall är sämre än vid tillsvidareanställning. Den främsta anledningen är dock att det genom visstidsanställning etc. finns möjlighet att kringgå det lagstadgade skyddet för tillsvidareanställning, och det är framför allt sådant kringgående som 6 § andra stycket avser att förhindra; se vad som anförts under 6.3.1 och 6.3.2. Vid bedömning av om en anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete står i överensstämmelse med sedvänja i branschen eller föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet bör särskild uppmärksamhet riktas på kringgåendeaspekten. Utredningen har inte haft för avsikt att förbjuda tillfällig anställning, vikariat, provanställning etc., inte heller arbete som av naturliga skäl eller enligt långvarig praxis drivs som säsongarbete eller i form av projekt. Annorlunda förhåller det sig med s. k. rullande visstidsanställningar. Men inte ens dessa är alltid oförenliga med lagen. Som exempel kan nämnas det fall att en arbetstagare står kvar i anställningen efter uppnådd pensionsålder. Ett annat fall består i att en arbetstagare vid den tidpunkt då uppsägningstiden löper ut

får erbjudande av arbetsgivaren att mot särskild premie stå kvar ytterligare en tid i det krisdrabbade företaget för att utföra vissa avvecklingsarbeten. Erbjudandet stöds av länsarbetsnämnden och fackföreningen, och någon annan anställning står vid tillfället inte till arbetstagarens förfogande. Ett sådant avtal strider normalt inte mot lagen. Det bör dock anmärkas, att om ett sådant avtal träffas innan uppsägningstiden gått till ända, detta kan medföra att uppsägningstiden därmed konsumeras. Det förhållandet att en tidsbegränsad anställning kommit till stånd med den närmast berörda arbetstagarorganisationens eller arbetsmarknadsmyndigheternas goda minne utgör således ett indicium på att avtalet står i överensstämmelse med 6 § andra stycket. Däremot bör det inte tillåtas, att en arbetsgivare vid befarad arbetsbrist säger upp arbetstagare med de längre uppsägningstiderna för att sedan erbjuda dem fortsatt antällning på någon månad i sänder. Ett sådant erbjudande är arbetstagaren inte skyldig att antaga. Talan enligt lagen bör vidare kunna väckas med påstående att en sådan uppsägning inte är sakligt grundad.

Föreligger inte förutsättningar för en anställning på viss tid etc. – särskilt avtal har inte träffats på förhand eller avtalet strider mot sedvänja inom branschen – får lagen för arbetsgivarens del den verkan, att arbetsgivaren blir skyldig att iaktta uppsägning och avvakta att den lagstadgade uppsägningstiden går till ända. Lagens olika skyddsregler träder också i funktion, saklig grund skall föreligga, arbetstagaren har rätt att stå kvar i anställningen under rättegången enligt 37 § och förordnande kan meddelas om att anställningen skall bestå enligt 36 §. Vidare kan en arbetsgivare som sökt kringgå stadgandet i 6 § drabbas av skadeståndspåföljd enligt 35 §.

Utredningen har övervägt att införa en regel om att tidsbegränsad anställning endast skulle få pågå under viss tid, t. ex. ett år, eller att den efter motsvarande tid skulle övergå till att bli en tillsvidareanställning. I 12 kap. 3 § jordabalken finns exempelvis beträffande hyresförhållanden den regeln, att även om hyresavtal är träffat för bestämd tid skall uppsägning ske för att avtalet skall upphöra att gälla vid hyrestidens utgång, om hyresförhållandet då skulle varat längre än nio månader i följd. Av såväl lagtekniska som sakliga skäl – en enstaka projektanställning kan mycket väl pågå under längre tid än ett år utan att någondera parten är intresserad av en fortsättning av anställningsförhållandet – har utredningen emellertid valt att föreslå en företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § och en rätt till varsel enligt 28 § efter ett år, i vissa fall sex månaders, anställningstid inom en viss kvalifikationsperiod.

7 §

Genom uppdelningen av reglerna om anställnings upphörande på 7 och 8 §§ har utredningen velat ge uttryck åt den principiella skillnaden mellan tillvidareanställning samt anställning, som ingås för bestämd tid. Utredningen hänvisar till den allmänna motiveringen under 6.3.1 och 6.3.2. Paragraferna bildar utgångspunkt för de olika regler, som är föreskrivna för den ena eller den andra anställningsformen. I 7 § slås fast, att tillsvidareanställning bringas till upphörande genom uppsägning. Till själva uppsägningen knyts sedan vissa skyddsregler. Särskilda regler gäller enligt 14 § för det fall att arbetsgivaren tillgriper avskedande i stället för uppsägning. Under 3 § har berörts, att anställning i vissa fall kan upphöra utan uppsägning på grund av allmänna rättsgrundsatser om bristande förutsättningar, svek m. m.

I 7 § förutsätts, att arbetsgivaren skall kunna vidtaga uppsägning. Regeringsformens och statstjänstemannalagens regler om oavsättlighet för vissa arbetstagare berörs dock ej härav med hänsyn till undantagsregeln i 2 §. Inte heller avses med 7 § att göra ändring i vad som på den offentliga tjänstemannarättens område gäller eller kan komma att föreskrivas om avsättning, avgångsskyldighet med pension, försättande i disponibilitet, skiljande från tjänst etc.

Hithörande problem får lösas inom ramen för den revision av nu gällande tjänstemannalagstiftning som kan förväntas ske såsom en följd av ämbetsansvarskommitténs betänkande (SOU 1972:1) och av det förslag till lagstiftning, som utredningen nu presenterar.

I 7 § första stycket avses alltså uppsägning av tillsvidareanställning. Härmed får jämställas vissa fall av tidsbestämda avtal med förlängningsklausul liksom de fall, där en tidsbestämd anställning fortsätter efter anställningstidens utgång utan att nytt anställningsavtal upprättas. I de senare fallen fordras enligt 6 § första stycket och 7 § en uppsägning för att anställningen sedermera skall upphöra.

Paragrafen avser bl. a. att förhindra s. k. rullande uppsägningar. Vid tillämpningen av 1971 års lag har, utöver det i anslutning till 6 § omnämnda fallet med rullande visstidsanställning, observerats framför allt följande förfaranden. Arbetsgivaren säger inför en befarad konjunkturnedgång upp arbetstagare "för säkerhets skull" men förklarar samtidigt att uppsägningarna kommer att återtas om orderingången ökar. En annan variant är att en uppsägning görs villkorad på det sättet, att den endast skall gälla för den händelse exempelvis en order uteblir eller att en entreprenad går till annan anbudsgivare. Ett tredje uppmärksammat fall är att arbetsgivaren, då uppsägningstiden skulle gått till ända, ensidigt flyttar fram tidpunkten för anställningens upphörande i syfte att behålla arbetstagaren under en ytterligare avvecklingsperiod utan att behöva iaktta ny uppsägning. Man kan också tänka sig att en arbetsgivare – då han inte enligt 6 § har rätt att anställa en äldre arbetstagare på viss tid – säger upp arbetstagaren omedelbart han anställes och på det sättet i realiteten får till stånd en sexmånadersanställning. Förfarandet kan sedan upprepas vid en efterföljande återanställning och man får en slags rullande visstidsanställning. Samtliga nu berörda förfaranden strider mot den föreslagna 7 §.

Uppsägningen skall vara klar och entydig. Den får inte göras beroende av visst villkor. Då är den ogiltig. Den kan inte ensidigt återtas eller förändras, utan uppsägningen träder i kraft den dag då uppsägningstiden går till ända och arbetstagaren är då inte längre skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande. Inte ens att överenskommelse träffats med arbetstagaren kan åberopas i det fall att arbetstagaren påtvingats överenskommelsen eller då arbetsgivarens agerande framstår som ett kringgående av förbudet mot rullande uppsägning. Även en sådan uppsägning är ogiltig och kan föranleda skadeståndspåföljd enligt 35 §. Inte heller uppsägning från arbetstagarens sida får för sin verkan göras beroende av visst villkor.

I 11 och 12 §§ lämnas vissa formföreskrifter för uppsägning från arbetsgivarens sida. Några motsvarande bestämmelser föreskrivs inte för det fall att arbetstagaren själv säger upp sig. I detta sammanhang bör beröras den särskilda situationen, att en arbetstagare uteblir och utan godtagbar anledning avhåller sig från arbete under icke obetydlig tid. Detta kan vanligtvis utgöra grund för att arbetsgivaren vidtar uppsägning eller avskedande, men utredningen vill här framhålla att anställningen i detta fall ofta får anses upphöra utan någon dylik åtgärd från arbetsgivarens sida. Arbetsgivaren bör, utan att behöva iaktta uppsägning enligt 7 §, efter viss tid anses ha rätt att betrakta anställningsförhållandet som upplöst.

I paragrafens andra stycke görs en erinran om arbetsgivarens skyldighet att, då uppsägning kan komma i fråga, varsla om den tilltänkta åtgärden och att träda i överläggning om denna, om det begärs. För olika fall ges olika föreskrifter om till vem varsel skall lämnas och hur lång tid i förväg detta skall ske ävensom beträffande rätten till överläggning. De olika reglerna beror av om åtgärden grundas på arbetsbrist eller på förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen. Till skillnad mot vad som föreslås i fråga om uppsägning innehåller lagen inte något förbud mot att varslet är villkorligt. Det ligger i själva varselinstitutets natur att den förebådade åtgärden inte automatiskt skall behöva tillgripas. Däremot bör arbetsgivaren givetvis inte lämna stående

varsel eller varsel för säkerhets skull. Varsel bör endast tillgripas då det föreligger en konkret risk eller eljest ligger i sakens natur att en uppsägning kan komma till stånd.

I tredje stycket erinras om de särskilda bestämmelser, som enligt 30 § blir att tillämpa, om arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall lämna anställningen då han uppnår den högre pensionsgränsen eller, om sådan inte finns föreskriven för anställningen, då han får rätt till ålderspension enligt lagen om allmän försäkring. Detta särskilda fall kommenteras under 30 §. Vill arbetsgivaren att arbetstagaren skall avgå med pension vid en tidigare tidpunkt gäller däremot 7 §. Arbetsgivaren är således skyldig att, om grund härför finns enligt 9 och 10 §§, säga upp arbetstagaren med iakttagande av föreskriven uppsägningstid. Detsamma gäller om arbetstagaren står kvar i anställningen efter det att han pensionerats. Undantag får dock göras om arbetstagaren enligt lag eller avtal är skyldig att avgå med pension vid en viss tidpunkt. Om arbetstagaren är anställd för viss tid upphör anställningen – om annat inte föreskrivits – då anställningstiden gått till ända i enlighet med 8 §, oberoende av om arbetstagaren är kvalificerad för pension eller ej. Det är t. ex. inte ovanligt, att en arbetstagare efter att ha uppnått viss ålder får stå kvar i anställningen på det sättet, att anställningen förvandlas till en visstidsanställning, exempelvis för ett år i sänder. Ett annat med skyldighet att avgå med pension jämförbart fall föreligger om det beträffande en viss anställning har föreskrivits, att innehavaren får stå kvar efter t. ex. fyllda 65 år endast under förutsättning att särskilt tillstånd härtill erhålles eller att överenskommelse härom har träffats med arbetsgivaren etc. Vägras sådant tillstånd, vilket torde böra inhämtas i förväg, skall inte dessutom behöva iakttas uppsägning.

8 §

I 8 § berörs anställningar, som avser viss tid, viss säsong eller visst arbete. Den för dessa fall angivna utgångspunkten är, att anställningen utan föregående uppsägning upphör då tiden gått till ända, då säsongen är slut eller då arbetet är fullbordat. Å andra sidan kan arbetsgivaren i princip inte bringa anställningen att upphöra före nu avsedd tidpunkt.

Emellertid måste i vissa fall göras undantag från denna huvudregel. Vidare kan anställningen vara så konstruerad, att den varken kan hänföras under 7 § eller under det i 8 § angivna typfallet. I kommentaren till 7 § har berörts det fallet att en anställning formellt konstrueras såsom avseende en första bestämd period men det samtidigt stadgas att, om uppsägning inte sker viss tid före utgången av denna period, anställningen skall anses förlängd antingen på en ny period eller på obestämd tid. Det senare kan t. ex. förekomma då den första perioden har karaktären av prövotid och meningen är att provanställningen skall övergå i en vanlig anställning om någondera parten inte reagerar mot detta genom en uppsägning. Någon erinran torde knappast möta mot en sådan konstruktion. I fråga om upprepade visstidsanställningar gäller dock de särskilda föreskrifterna i 6 §, och vad under denna paragraf anförts om exempelvis tillåtligheten av rullande visstidsanställningar gäller även dessa fall. I den allmänna motiveringen har berörts det fallet att en anställning på bestämd tid förenas med uppsägningsbestämmelser, så att anställningen genom uppsägning kan brytas innan den ursprungligen avsedda tiden gått till ända. Detta förekommer t. ex. inom byggnadsindustrin. I den mån ett sådant avtal är förenligt med 6 §, blir 8 § och de därtill anknutna reglerna tillämpliga för det fall anställningen upphör genom att anställningstiden gått till ända, säsongen är slut eller arbetet blivit utfört, medan lagens uppsägnings- och varselregler blir tillämpliga om uppsägning sker för anställningens upphörande dessförinnan. Samma situation uppkommer om en arbetstagare anställs tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt eller så länge en annan arbetstagare åtnjuter tjänstledighet etc.

Även i fråga om renodlade anställningar för bestämd tid kan det förekomma, att anställningen får brytas i förtid. I 14 § behandlas det fallet, att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen. Då kan anställningen bringas till omedelbart upphörande genom avskedande oberoende av om det är en tillsvidareanställning eller en anställning för bestämd tid. I rättspraxis har vidare antagits, att s. k. hävning i vissa fall får ske med iakttagande av skälig uppsägningstid, t. ex. då arbetsgivaren vid långtidskontrakt inte längre kan utnyttja arbetstagarens arbetskraft på grund av sjukdom och det framstår som orimligt att han skulle vara bunden under den återstående kontraktstiden. Byggnadsarbete kan hävas under pågående ackord till följd av s. k. tekniska hinder. Även då arbetsgivaren försätts i konkurs anses uppsägning kunna ske med iakttagande av skälig uppsägningstid. I övrigt torde hävning inte få tillgripas oaktat saklig grund i och för sig föreligger, utan arbetsgivaren har i stället att avvakta anställningstidens utgång. Utredningen hänvisar till redogörelsen under 5.3.2; (se vidare Bengtsson, Hävningsrätt och uppsägningsrätt vid kontraktsbrott, 1967, s. 33 f och Schmidt, Tjänsteavtalet, 1970, s. 85 ff).

I fråga om uppsägning i samband med att säsonganställning upphör hänvisas till kommentaren till 6 §. I kommentaren till 7 § har berörts det fallet, att en anställning fortsätter efter det att den bestämda tiden gått till ända och presumtionsregeln i 6 § första stycket blir tillämplig.

I 8 § andra stycket görs en erinran om arbetsgivarens skyldighet enligt 28 § att i vissa fall varsla arbetstagaren om att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas honom vid anställningstidens utgång. Stadgandet, som är avsett att i viss mån motsvara uppsägningsreglerna, gäller oberoende av anledningen till att anställningen inte kommer att förnyas. Regeln berör dock endast arbetstagare, som under en längre tid gått i tidsbestämd anställning hos arbetsgivaren. Även överläggningsreglerna i 29 § gäller endast i dessa fall.

9 §

I paragrafens första stycke föreskrivs, att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. Detta gäller vid varje tillfälle då uppsägning iakttas för att en anställning skall upphöra, t. ex. även då en tidsbestämd anställning sägs upp i förtid enligt vad som berörts i kommentaren till 8 §. Som tidigare framhållits i den allmänna motiveringen har utredningen inte ansett det möjligt att generellt slå fast vad som utgör saklig grund, lika litet som det ansetts lämpligt att i den allmänna lagstiftningen införa uppsägningsförbud för vissa fall. Uppsägningsfallen får nämligen anses ha en så stor spridning att det är omöjligt att uttala vad som är saklig grund utan att bedömningen sätts i relation till det enskilda fallet. Utredningen väljer därför att här – mot bakgrund av den rättspraxis som redovisats under 5.3.2.3 och de allmänna uttalanden som gjorts under 6.5.3 – beröra vissa typfall, där bedömningen med hänsyn till det nya rättsläge, som en lagstiftning om anställningsskydd innebär, bör ges en ändrad inriktning.

Driftsinskränkningar, som inte har ett otillbörligt syfte, får även i fortsättningen anses utgöra saklig grund för uppsägning. Kan inskränkningen genomföras på annat sätt än genom uppsägning av en grupp arbetstagare, t. ex. genom naturlig avgång eller genom en successiv avveckling, bör det däremot kunna krävas av arbetsgivaren, att uppsägningsåtgärderna inte görs mera omfattande än som betingas av omständigheterna. Det förhållandet att arbetsbrist i princip antagits utgöra saklig grund för uppsägning innebär dock inte att uppsägningsrätten i dessa fall skall anses som fri. Arbetsgivaren är enligt 26 och 29 §§ skyldig att varsla om åtgärden och på begäran träda i överläggning med närmast berörd arbetstagarorganisation härom. Särskild turordning skall enligt 17–19 §§ tillämpas i situationer, då det kan bli ett val mellan flera arbetstagare. Arbetsgivaren kan enligt 10 § vara skyldig att sörja för omplacering av vissa berörda arbetstagare. Slutligen föreligger också ett visst skydd i

återanställningsrätten enligt 20 §, vilken bl. a. är avsedd att motverka uppsägning på grund av fingerad arbetsbrist.

När det gäller sjukdom, som leder till att arbetstagaren blir förhindrad att upprätthålla sin tjänst, bör rättspraxis i fortsättningen ge uttryck för en liberal inställning till arbetstagarens förmån. Sjukdom bör inte utgöra uppsägningsgrund förrän den kunnat utgöra grund för sjukpension eller förtidspension. Uppsägning bör sålunda inte få ske på grund av sjukdom om arbetstagaren rimligen kan antagas återvinna sin hälsa. Även arbetsgivarens skyldigheter enligt den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder bör beaktas, t. ex. skyldigheten att genom omplacering eller tekniska anordningar helt eller delvis eliminera sjukdomens effekt på arbetsförmågan. Arbetsgivaren bör givetvis inte säga upp en arbetstagare för att sedan ta tillbaka honom efter påtryckning från arbetsmarknadsmyndigheternas sida. När det gäller den väntetid, som rimligen kan krävas att arbetsgivaren iakttar innan han vidtar uppsägning, bör ledning kunna hämtas i semesterlagens (7 § tredje stycket) tvåårsregel för bortfall av s. k. kvalificerad frånvaro och den tvåårsgräns som enligt 32 § första stycket b) statstjänstemannalagen gäller för tjänstemans skyldighet att avgå. I varje fall bör arbetstagaren inte kunna sägas upp på grund av sjukdom så länge han uppbär sjukpenning från försäkringskassan. Det anförda innebär dock inte att arbetstagaren under sjukdomstiden skulle vara fredad mot varje fall av uppsägning. Åberopas annan grund för uppsägningen, t. ex. nedläggning av arbetsgivarens rörelse, kan enligt 9 § uppsägning ske liksom när det gäller förseelser från arbetstagarens sida, som kan antagas ha berott på andra omständigheter än hans sjukdom. Det kan nämligen förekomma, att en arbetstagare inför hotet av en förestående uppsägning sjukskriver sig. Dessutom bör beaktas den begränsning som skett av uppsägningsrätten genom att arbetsgivaren åtagit sig att utge sjukpension. Rätten till sjukpension bör nämligen inte i princip kunna sättas ur spel genom uppsägning.

I fråga om nedsatt arbetsförmåga etc. har utredningen i flera sammanhang givit uttryck för uppfattningen, att särskild hänsyn bör visas arbetstagaren. Utredningen hänvisar exempelvis till den omplaceringsskyldighet som föreligger enligt 10 § och till den särskilda företrädesrätten vid arbetsbrist enligt 19 §. Äldre arbetstagare ges även särskild förtur enligt 18 §, dock med den begränsning som följer av 24 §. Denna särskilda inriktning av anställningsskyddet måste komma till uttryck även vid tillämpningen av 9 §. Inte heller i de nu berörda fallen bör det komma i fråga att arbetsgivaren säger upp en arbetstagare, beträffande vilken det föreligger förutsättningar för åtgärder av arbetsmarknadsmyndigheterna enligt den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Det får förutsättas att frågor om behandlingen av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga löses i nära samråd med berörda organ, t. ex. anpassningsgruppen, med beaktande av de resurser som kan ställas till förfogande när det gäller att främja fortsatt anställning för arbetstagaren. Ett särskilt fall av nedsatt arbetsförmåga kan föreligga, då arbetsuppgifterna förutsätter särskild färdighet, kroppskrafter etc. Här avses exempelvis kravet på särskild synförmåga hos trafikpersonal, särskild kroppsstyrka i visst yrke, krav på lämpligt uppträdande hos arbetstagare med kundkontakter, en särskild kreativ förmåga hos arbetstagaren etc. Även om saklig grund skulle anses föreligga för uppsägning från en sådan anställning, bör dock beaktas arbetsgivarens skyldighet enligt 10 § att, där det är skäligt, bereda arbetstagaren annan anställning.

När det gäller situationer, som brukat betecknas som olovlig utevaro, ordervägran, misskötsel, olämpligt uppträdande, bristande samarbete etc., är det utredningens uppfattning att bedömningen i fortsättningen mindre bör inriktas på vad som förekommit i det särskilda fallet och arbetstagarens skuld därtill än på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dragas av det inträffade.

Först vid klart dokumenterad olämplighet bör kravet på saklig grund anses uppfyllt. Olovlig utevaro bör exempelvis betraktas som ett fall av försummelse i arbetet, och bedömningen bör kunna påverkas av arbetstagarens sätt att sköta arbetet i övrigt. Har t. ex. en arbetstagare vägrat att utföra övertidsarbete, bör detta inte ses som främst en disciplinfråga utan bedömas med tanke på hur det fortsatta förhållandet på arbetsplatsen kan komma att gestalta sig. Hänsyn bör kunna tas till om arbetstagaren varit övertygad om det rättmätiga i sin sak och till att han tidigare skött sig väl. Visar däremot hans hållning, att han är ovillig till samarbete i största allmänhet, bör bedömningen kunna bli en annan. Arbetsrättskommitténs kommande förslag till lösning av frågor rörande det s. k. tolkningsföreträdet får för övrigt antas undanröja många av de konfliktanledningar som hittills uppkommit på detta område. Vid misskötsel av arbetet, olämpligt uppträdande etc. bör till arbetstagarens fördel kunna beaktas hans långvariga anställningstid eller hans tidigare skötsamhet. Det synes även befogat att här fästa vikt vid exempelvis arbetets art och företagets storlek. Överhuvudtaget bör det kunna visas överseende med mera tillfälliga förlöpningar av i övrigt skötsamma arbetstagare, då de inte i nämnvärd mån rubbat förtroendet för arbetstagaren. När det gäller bristande samarbete får det ske en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av lugn på arbetsplatsen och arbetstagarens behov av trygghet i anställningen. Arbetsgivaren måste räkna med särdrag hos sina anställda; orsakerna kan vara många och de är ofta svåra att utreda. Det bör i dessa fall kunna krävas av arbetsgivaren, att han är verksam för att i görligaste mån placera vederbörande på poster, där deras läggning vållar minsta olägenhet (se Bengtssons förut nämnda arbete s. 369 ff). Även i andra av de nu berörda fallen bör beaktas det alternativ till uppsägning som omplacering utgör.

När det däremot gäller förhållanden som otillbörlig konkurrens, illojalitet, oegentligheter och andra mot arbetsgivaren riktade uppsåtliga brott torde dessa i allmänhet vara ägnade att i så hög grad rubba förtroendet för arbetstagaren, att grund för avskedande föreligger där inte särskilda skäl talar för uppsägning. Kravet på saklig grund får nämligen i dessa fall anses uppfyllt, där förseelsen inte är helt bagatellartad eller bedöms som ursäktlig på grund av rättsvillfarelse, bristande uppsåt etc.

Att det på arbetsplatsen pågår en facklig konflikt anses enligt gällande rätt (se redogörelsen under 5.3.2.3) i och för sig inte inskränka parternas rätt att skrida till uppsägning. Det kan dock enligt utredningens mening inte stå i överensstämmelse med 9 § att en arbetsgivare verkställer uppsägning enbart av den anledningen att arbetstagaren deltar i en stridsåtgärd, som är tillåten enligt lag. Vad nu sägs gäller givetvis även avskedande.

Utredningen övergår härefter till bestämmelsen i 9 § andra stycket, som endast avser de fall där uppsägningen grundas på förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen. Uppsägningen får då inte grundas enbart på förhållande, som arbetsgivaren känt till mer än en månad, då varsel lämnades. Stadgandet ger – i likhet med 3 § i 1971 års lag – uttryck för tanken att arbetsgivaren i förekommande fall måste svara med uppsägning relativt omgående och att det, om tidigare händelser åberopas, måste ha tillkommit något ytterligare i själva uppsägningssituationen. Vid många typer av förseelser måste dessutom krävas, att arbetsgivaren tidigare gjort klart för arbetstagaren, att ett upprepande kunde leda till uppsägning. Att arbetstagaren, trots tillsägelse, vidhåller sitt tidigare beteende utgör t. ex. en sådan tillkommen omständighet som avses med stadgandet. Enligt andra stycket räcker det att arbetsgivaren med åberopande av den senast inträffade händelsen reagerar med varsel om uppsägning inom en månad efter det att händelsen blev känd för honom. Har det inträffat ett förhållande som inte genast kan överblickas av arbetsgivaren – t. ex. ett fall av trolöshet mot huvudman, vilket är föremål för utredning – torde den angivna

tiden av en månad inte börja löpa förrän de närmare omständigheterna blivit utredda. Med arbetsgivaren får i de nu berörda fallen jämställas även arbetsledningen. Har vissa förhållanden inte rapporterats vidare till företagsledningen, skall detta inte kunna åberopas som att förhållandena inte var kända för arbetsgivaren.

10 §

Under 6.5.3 har berörts det särskilda skydd som 10 § ger äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Uppsägning får inte ske utan att arbetsgivaren, där så skäligen kan krävas, erbjudit arbetstagaren annan anställning inom verksamheten. Men paragrafen avser även att allmänt vidga området för arbetsgivarens skyldighet att söka omplacera personal, vars anställning måste upphöra. Detta gäller såväl individuella uppsägningsfall som när driftsinskränkning måste göras. Paragrafen bör utgöra utgångspunkten för en realistisk diskussion med arbetsgivaren huruvida andra arbetstillfällen, reträttplatser etc. står till arbetstagarnas förfogande. Arbetsgivarens blotta påstående, att hans möjligheter härutinnan är uttömda, är inte tillräckligt, utan anspråk bör i vissa fall kunna ställas på särskilda insatser från arbetsgivarens sida när det gäller att dra försorg om de anställda. De arbetsmarknadspolitiska medlen bör här tillmätas stor betydelse. Å andra sidan får inte annat än rimliga anspråk ställas på arbetsgivaren. Det torde exempelvis inte komma i fråga att en annan av uppsägningen inte berörd arbetstagare sägs upp för att bereda den förut uppsagda ny anställning. Har arbetsgivaren efter rimliga hänsynstaganden berett en arbetstagare anställning enligt 10 §, bör det inte få förekomma att en annan arbetstagare gör anspråk på att i stället komma i fråga för samma anställning. Inte heller är företrädesrätten till ny anställning enligt 20 § avsedd för anställningar, varom nu är fråga. Utredningen har inte velat ange någon särskild turordning för det fall att flera, t. ex. av en driftsinskränkning berörda arbetstagare konkurrerar om ett begränsat antal tillgängliga reträttposter. Har arbetsgivaren exempelvis i samförstånd med anpassningsgruppen valt ut vissa av arbetstagarna för fortsatt anställning får som regel antas att han tillgodosett de anspråk som kan riktas mot honom enligt 10 §. En arbetstagare, som påstår att ytterligare anställningar skulle stå till förfogande, bär den huvudsakliga bevisbördan härför.

I vissa av de uppsägningsfall som berörts i kommentaren till 9 § torde tillämpning av 10 § knappast komma i fråga. Någon rätt till annan anställning enligt 10 § föreligger inte då arbetstagare avskedas enligt 14 §. Detsamma bör gälla de uppsägningsfall, som ligger nära avskedande eller där det ligger i sakens natur att fortsatt anställning inte kan komma i fråga.

Stadgandet förutsätter att arbetstagaren i fråga är beredd att acceptera annan anställning. Denna förutsätts vara knuten till den verksamhet, där arbetstagaren tidigare varit sysselsatt. Det kan således inte krävas, att arbetsgivaren ställer anställningar till förfogande inom helt annan verksamhet. Något anspråk kan inte heller ställas på arbetsgivaren att han söker bereda arbetstagaren anställning hos annan arbetsgivare. Vad nu sagts hindrar givetvis inte åtaganden av denna art.

11 §

Underlåtenhet att iakttaga den i 11 § föreskrivna formen medför enligt 36 §, att arbetsgivarens uppsägning kan förklaras ogiltig. 11 § utgör således inte endast en ordningsföreskrift. Det står givetvis arbetstagaren fritt att i stället kräva ersättning för den skada han lidit genom att den angivna formen inte iakttagits. Även domstolen kan med begagnande av undantagsstadgandet i 36 § första stycket döma till endast skadestånd.

Genom att det i lagen krävs att arbetsgivarens uppsägning skall vara skriftlig, behöver arbetstagaren inte längre betrakta muntliga uttalanden av ungefär samma innebörd som

bindande. En uppsägning kan dock givetvis genomföras på det sättet att den först framförs muntligen för att sedan bekräftas skriftligt. Däremot godtas muntlig uppsägning i det fall att arbetstagaren själv säger upp sig (jämför AD 1960 nr 26). Den som hävdar att uppsägning ägt rum har bevisbördan för sitt påstående. Rättsutvecklingen får visa, om skriftlig form bör införas även för det fall att arbetstagaren säger upp sig. Uppsäges flera arbetstagare på en gång, skall uppsägning meddelas var och en särskilt.

Har överläggning påkallats sedan arbetsgivaren varslat om uppsägning ligger det i sakens natur, att arbetsgivaren vid överläggningen har att uppge de omständigheter som han vill åberopa. Någon formkrav har däremot inte föreskrivits i detta skede. Arbetsgivaren kan exempelvis frånfalla den planerade uppsägningen, och i detta fall är det förmodligen lyckligast att det inte föreligger några dokument angående vad som blivit återtaget eller överspelat. När arbetsgivaren har bestämt sig för uppsägning, bör han däremot kunna åläggas att mera preciserat och i bevislig form ange sina skäl. Detta bör emellertid inte ske förrän arbetstagaren begär det och inte ske skriftligen annat än om så påfordras av arbetstagaren. I 11 § andra stycket föreskrivs därför, att arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas för uppsägningen och att uppgiften skall vara skriftlig om arbetstagaren begär det. Omständigheterna skall anges klart och utan förbehåll. Avsikten är att stadgandet också skall verka på det sättet, att det i princip inte skall få åberopas några ytterligare skäl från arbetsgivarens sida om saken förs till domstol; undantag gäller för det fall att ytterligare omständigheter inträffat under uppsägningstiden. Däremot är arbetsgivaren inte skyldig att i detta skede lägga fram minsta detalj eller den bevisning han så småningom kan komma att åberopa. Företräds arbetstagare i samband med uppsägningen av sin organisation ligger det i sakens natur att tillämpning av andra stycket även kan påkallas av organisationen.

12 §

I paragrafen regleras vilka uppgifter som, utöver själva uppsägningen, skall finnas i det besked, som enligt tredje stycket skall tillställas arbetstagaren. Paragrafen har karaktären av ordningsföreskrift. Uppsägningsbeskedet skall innehålla uppgift om vad arbetstagaren enligt 35 eller 36 § har att iakttaga om han vill föra talan mot uppsägningen. Beror uppsägningen på arbetsbrist skall uppsägningsbeskedet i förekommande fall innehålla en erinran om arbetstagarens företrädesrätt till ny anställning samt vad han därvid har att iakttaga för att bevaka sin företrädesrätt. Givetvis bör i uppsägningsbeskedet även anges namnet på den berörde arbetstagaren och dagen då anställningen skall upphöra. Saknas uppgift angående uppsägningstidens början och slut får detta bestämmas med utgångspunkt från beräkningsregeln i 13 § andra stycket och den för arbetstagaren enligt lag eller avtal gällande uppsägningstiden.

Uppsägningsbeskedet skall överlämnas till arbetstagaren personligen om han finns tillgänglig på arbetsplatsen. Endast om arbetstagaren inte utan omgång kan nås på detta sätt, får uppsägningsbeskedet tillställas honom med posten. Det förhållandet att arbetstagaren inte tjänstgör den dag då uppsägningsbeskedet föreligger färdigt eller har lämnat arbetet för dagen innebär exempelvis inte att postbefordran får tillgripas. Även stadgandet i tredje stycket utgör en ordningsföreskrift.

Av olika skäl bör tillses att bevisning föreligger angående tidpunkten för beskedets överlämnande. Denna tidpunkt är nämligen avgörande inte bara för uppsägningstidens beräkning enligt 13 § andra stycket utan även för uppsägningstidens längd enligt 15 § andra stycket samt – indirekt – för frågan huruvida arbetstagaren enligt 20 § andra stycket har företrädesrätt till ny anställning eller ej. I det senare fallet skall nämligen även uppsägningstiden inräknas vid bedömningen av om arbetstagaren uppnått den erforderliga kvalifikationen av viss samman-

lagd anställningstid under den senaste tvåårsperioden.

13 §

I paragrafen lämnas närmare föreskrifter om tidpunkten för anställningens upphörande. Om inte annat avtalats upphör anställningen att gälla vid uppsägningstidens utgång. I kommentaren till 12 § har berörts lämpligheten av att datum för anställningens upphörande preciseras i uppsägningsbeskedet. Saknas denna uppgift lämnas i 13 § andra stycket en regel för beräkningen av detta datum.

Föreligger tvist om uppsägningens giltighet och har arbetstagaren väckt talan mot uppsägningen inom tid som anges i 36 §, äger arbetstagaren enligt 37 § stå kvar i anställningen efter uppsägningstidens utgång intill dess uppsägningen blivit prövad. En erinran härom har intagits i första stycket. I samband härmed bör framhållas, att stadgandet i 37 § inte är avsett att t. ex. ge arbetstagaren en möjlighet att tillvinna sig ytterligare kvalifikationstid vid tillämpning av reglerna om företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § andra stycket eller för att kunna förskjuta tiden för företrädesrättens upphörande enligt 20 § första stycket. En tillsvidareanställd arbetstagare med exempelvis 10 månaders anställningstid då han sägs upp bör exempelvis inte kunna, om hans påstående om felaktig tillämpning av turordningen sedermera skulle ogillas, alternativt göra gällande att han i varje fall har fått företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § för att rättegången pågått mer än en månad efter det att uppsägningstiden gick till ända. Av bl. a. den anledningen har domstol enligt 37 § andra stycket givits rätt att på yrkande av arbetsgivaren förordna om att 37 § första stycket inte skall äga tillämpning. Ogillas däremot uppsägningen äger arbetstagaren givetvis tillgodoräkna den tid som förflutit. Anställningen skall ju då anses ha bestått hela tiden. När det gäller beräkningen av uppsägningstidens längd fordras inte något motsvarande uttalande, eftersom denna bestäms av tidpunkten då arbetstagaren fick del av uppsägningen. Den påverkas således inte av att arbetstagaren får stå kvar enligt 37 §.

Verkningarna av uppsägningen inträder enligt huvudregeln först sedan arbetstagaren fått del av uppsägningsbeskedet. Det är då som uppsägningen skall anses ha ägt rum, vilket bl. a. får betydelse för beräkningen av arbetstagarens uppsägningstid enligt 15 § andra stycket. Det är också denna tidpunkt, som enligt 13 § andra stycket skall bilda utgångspunkten för uppsägningstiden. Hinder möter dock inte mot att denna börjar löpa från en senare tidpunkt än då uppsägningsbeskedet överlämnades, exempelvis från nästkommande månadsskifte. Stadgandet utgår från föreskriften i 12 § tredje stycket, att beskedet skall överlämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej kan ske, tillställas honom med rekommenderat brev.

Särskilda regler gäller för två fall, nämligen att arbetstagaren inte kan anträffas med posten och att arbetstagaren åtnjuter semester. För att arbetstagaren inte genom att utebli från arbetet och vägra lösa ut det till honom översända rekommenderade brevet skall kunna uppskjuta uppsägningens verkningar – t. ex. för att komma i åtnjutande av längre uppsägningstid enligt 15 § andra stycket – har föreskrivits, att uppsägning skall anses ha skett två veckor efter det att brevet tillställdes arbetstagaren. Därmed börjar även uppsägningstiden att löpa, om ett senare datum inte angivits i uppsägningsbeskedet. Arbetstagaren torde i flertalet fall ändock vara medveten om den förestående uppsägningen, bl. a. på grund av varselbestämmelserna i 25 eller 26 §. Beträffande det fall att arbetstagaren befinner sig på semester har dock föreskrivits den begränsningen, att uppsägning inte skall anses ha skett förrän tidigast dagen efter den, då semestern upphörde. Detta gäller även om arbetstagaren under semestern fått del av uppsägningsbeskedet. Anledningen härtill är främst den korta talefristen i 36 §. Stadgandet gäller självfallet endast då arbetstagaren åtnjuter i vederbörlig ordning bevil-

jad ledighet för semester. Beträffande talefristerna bör nämnas, att verkan av s. k. laga förfall kommer att beröras i kommentaren till 35 §.

14 §

Stadgandet avser såväl tillsvidareanställning som anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Har arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen kan arbetsgivaren bringa anställningen till omedelbart upphörande utan att iaktta uppsägningstid eller avvakta anställningstidens utgång, att arbetet blivit färdigt etc. Vid tillsvidareanställning får paragrafen betydelse såväl då tvist råder om det överhuvudtaget varit befogat att bringa anställningen till upphörande som då tvisten endast rör om arbetstagaren varit berättigad till uppsägningstid eller inte. I det senare fallet, där tvisten alltså avser om de av arbetsgivaren åberopade omständigheterna är av den allvarliga beskaffenhet att de kan leda till anställningens omedelbara upphörande eller om endast saklig grund föreligger för uppsägning, måste beaktas att de regler som utredningen föreslår leder till betydligt större skillnader mellan uppsägning och avskedande än som tidigare varit fallet. Uppsägning skall föregås av varsel, eventuellt överläggning, uppsägningstiden har förlängts betydligt, arbetstagaren får vid tvist stå kvar i anställningen etc. Motsvarande regler saknas vid avskedande, bortsett från stadgandena i 14 § andra stycket och 37 § tredje stycket. Risk kan därför föreligga att en arbetsgivare tillgriper avskedande för att undgå de skyddsregler som är knutna till uppsägning, i förhoppning om att grunderna för avskedandet skall befinnas tillräckliga om det skulle komma till process eller att arbetstagaren skall acceptera en viss ekonomisk gottgörelse för att låta saken bero. Skadeståndsbestämmelserna syftar bl. a. till att stävja sådana kringgåenden.

De större skillnader mellan avskedande och uppsägning som förslaget medför jämfört med nuläget bör avspegla sig även i framtida rättspraxis. Avskedande bör komma till användande i flagranta fall, exempelvis vid avsiktliga eller grovt vårdslösa förfaranden som inte skall behöva tålas i något rättsförhållande. I kommentaren till 9 § har som exempel nämnts otillbörlig konkurrens, illojalitet och mot arbetsgivaren riktade brott. Liksom vid uppsägning vilar bevisbördan på arbetsgivaren. Några jämförelser bör däremot inte göras med vad i kommentaren till 9 och 10 §§ anförts om arbetstagare med särskilt behov av skydd. Reglerna i 14 § avser nämligen endast sådana fall där anledningen till anställningens upphörande är så allvarligt att det får anses sakna betydelse om arbetstagaren är äldre eller yngre, har längre eller kortare anställningstid, är handikappad etc. Inte heller föreslår utredningen någon regel om att arbetsgivaren skall ha reagerat inom en månads tid – jämför 3 § i 1971 års lag och 9 § andra stycket i utredningens förslag – eftersom paragrafen endast avser att täcka fall, där det ligger i sakens natur att arbetsgivaren reagerar skyndsamt, ofta betydligt snabbare än inom en månad. Däremot utesluter inte stadgandet, att arbetsgivaren av helt andra skäl – exempelvis hänsynstagande till arbetstagarens sociala förhållanden – kan medge att anställningen upphör först efter en tid, dvs. att arbetsgivaren ger arbetstagaren vad som kan synas utgöra en viss uppsägningstid. I sådant fall är arbetsgivaren givetvis inte skyldig att iaktta det för uppsägning stadgade förfarandet; exempelvis äger 10 och 37 §§ inte tillämpning på detta fall.

Frågan om avskedande på grund av arbetstagares deltagande i facklig stridsåtgärd har berörts i kommentaren till 9 §.

Ett beslut om avskedande kan tillkomma i en upphetsad situation, missförstånd kan ha förelegat och de bakomliggande omständigheterna kan ha varit oklara. Med hänsyn härtill har i andra stycket föreskrivits att arbetstagaren skall beredas tillfälle till överläggning om vad som förekommit innan beslut fattas om avskedande. Även arbetstagarens organisation skall beredas tillfälle till

överläggning, om arbetstagaren inte motsätter sig det. De föreslagna reglerna utgör en ersättning för reglerna om varsel och överläggning vid uppsägning. De leder till att betydande vikt får fästas vid rutinerna kring handläggningen av avskedandefrågor. Stadgandet har karaktären av formföreskrift, och underlåtenhet att iaktta föreskrifterna i fråga kan enligt 36 § leda till att åtgärden förklaras ogiltig.

Även om det inte uttryckligen stadgas ligger det i sakens natur att den anställde, innan avskedande över huvudtaget övervägs, skall beredas möjlighet att yttra sig över de omständigheter som åberopas mot honom. Detta är dock inte detsamma som att arbetstagaren bereds tillfälle till överläggning med arbetsgivaren. Till en sådan överläggning äger arbetstagaren skäligt rådrum. Även arbetstagarens organisation ges tillfälle till överläggning om inte arbetstagaren motsätter sig det. Häri ligger att även organisationen bör ha rätt till skäligt rådrum. Genom att organisationen bereds tillfälle att göra sig hörd finns bl. a. möjlighet att inskrida mot de fall, där kringgåendet av uppsägningsbestämmelserna föreligger. Bestämmelsen ger arbetstagaren även visst rådrum för att förbereda talan vid domstol, exempelvis med interimistiskt yrkande om rätt att stå kvar i anställningen enligt 37 § tredje stycket för att på det sättet komma till rätta med ett obehörigt begagnande av avskedandemöjligheten. Det anförda innebär dock inte, att det i avskedandefallen – dessa bör ju enligt vad ovan anförts vara skäligen klara och oomtvistliga – skall kopplas in en fullständig utrednings- och förhandlingsapparat. Det ligger i sakens natur, att arbetsgivaren inte en längre tid skall behöva avvakta att arbetstagaren eller hans organisation ställer sig till förfogande. Under 6.5.4 har talats om att de nu berörda överläggningarna bör kunna genomföras inom loppet av en vecka.

Beslut om avskedande skall enligt tredje stycket vara skriftligt och tillställas arbetstagaren personligen eller, om det ej kan ske, med rekommenderat brev. Arbetsgivaren är också skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som läggs arbetstagaren till last samt att bekräfta detta skriftligen. Beskedet skall även innehålla uppgift om vad arbetstagaren har att iaktta om han vill föra talan mot avskedandet. Av hänvisningen i 36 § första stycket till 11 § följer att underlåtenhet att ge avskedandet skriftlig form eller att på anmodan uppge vad som läggs arbetstagaren till last, dvs. vad som regleras i 11 §, kan leda till att avskedandet förklaras ogiltigt. I övrigt har tredje stycket karaktären av ordningsföreskrift.

7.3 *Uppsägningstid (15 §)*

15 §

Det ligger i uppsägningens natur, att anställningen upphör att gälla först efter utgången av en viss uppsägningstid. Uppsägningstiden utgör anställningstid och den har bl. a. genom reglerna i 31 och 33 §§ jämställts med arbetad tid. Den blir exempelvis kvalificerande för semester, även om arbetstagaren inte utfört något arbete (jämför AD 1955 nr 31, SvJT 1965 rf s. 52). Uppsägningstiden avser bl. a. att bereda arbetstagaren skäligt rådrum för den omställning som väntar honom, och även varselreglerna verkar i samma riktning. Är det arbetstagaren som säger upp sig, ges arbetsgivaren tillfälle att sörja för ersättare etc. Regeln motverkar även alltför hög rörlighet på arbetsmarknaden.

Reglerna om uppsägningstidens längd är dispositiva. Enligt 3 § kan gälla andra kollektivavtalsbestämmelser, innehållande såväl längre som kortare uppsägningstider eller villkor av helt annan konstruktion än lagens. Särskild överenskommelse kan träffas om längre uppsägningstider än lagen anger, beträffande såväl arbetstagaren som arbetsgivaren. Utredningen hänvisar till kommentaren till 3 §.

I första stycket föreskrivs en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Sker uppsägning den 15 februari upphör anställningen den 15 mars, dvs. med utgången av den dag i

den efterföljande kalendermånaden som svarar mot uppsägningsdagen. Uppsägningstiden kan således utgöra 28, 29, 30 eller 31 dagar alltefter månadernas längd. Motsvarande beräkningssätt kommer till användning beträffande de i andra stycket angivna uppsägningstiderna av två till sex månader. Regeln i första stycket gäller alla tillsvidareanställningar oberoende av anställningens art, arbetstagarens ålder eller anställningstid etc.; dock får göras undantag för att det föreligger ett tillämpligt kollektivavtal med andra bestämmelser.

Medan första stycket berör såväl arbetsgivaren som arbetstagaren avser andra stycket endast uppsägning från arbetsgivarens sida. Stadgandet utgör motsvarigheten till 1 § första stycket i 1971 års lag och innehåller regler om rätt till förlängd uppsägningstid. Dessa regler är emellertid dispositiva på det sätt tidigare berörts. För att arbetstagaren skall ha rätt till de längre uppsägningstiderna erfordras, att han kan åberopa en viss anställningstid samt att han uppnått en viss ålder. Bestämmande härvidlag är förhållandena vid tidpunkten för uppsägningen, dvs. den dag då arbetstagaren fick del av uppsägningsbeskedet eller då uppsägning eljest skall anses ha skett enligt 13 § andra stycket. Det förhållandet att arbetstagaren dessförinnan vid ett personligt sammanträffande, genom ett telefonbesked etc. fått vetskap om arbetsgivarens beslut eller att han varslats om den förestående uppsägningen påverkar inte regelns tillämpning.

I fråga om arbetstagarens ålder torde knappast uppkomma några tillämpningsproblem. Beträffande det uppställda kravet på anställningstid må följande anföras. Anställningens art eller omfattning saknar betydelse. Således får arbetstagaren enligt 15 § tillgodoräkna varje dag, som ett anställningsförhållande förelegat, oberoende av om han då utfört något arbete eller ej, om arbetet utförts på heltid eller deltid etc. Även tid då arbetstagaren varit sjuk, gått permitterad eller väntat på arbete får räknas, t. o. m. om arbetstagaren varit tjänstledig utan lön, gått i strejk o. s. v., allt under förutsättning att ett anställningsförhållande förelegat och andra regler inte gäller på grund av kollektivavtal enligt 3 §. Särskilda problem kan föreligga vid sådana anställningar som exempelvis förekommer inom detaljhandeln, nämligen att arbetstagaren endast tjänstgör fredag och lördag, före vissa helger etc. Fråga uppkommer där om mellanliggande dagar skall räknas som anställningstid eller om ett nytt anställningsförhållande skall anses föreligga varje gång. Det förhållandet att arbetstagaren kan säga nej till erbjudande om anställning inför en veckohelg tyder på att ett icke sammanhängande anställningsförhållande föreligger; motsatsen ligger närmast till hands då tjänstgöringen är schemabunden. Det uppställs däremot inte, bortsett från sexmånadersregeln, något krav på att anställningen skall vara sammanhängande eller att även tidigare anställning skall ha varit tillsvidareanställning. Inte heller fordras att anställningen skall ha avsett samma yrke eller att den varit förlagd till den verksamhet, där arbetstagaren vid uppsägningstillfället var sysselsatt. Enligt 4 § får arbetstagaren under vissa förutsättningar även tillgodoräkna anställningstid hos tidigare innehavare av rörelsen. Enligt 5 § gäller rätt att åberopa tidigare anställningstid i vissa fall då arbetstagaren övergått till ny anställning hos arbetsgivare inom samma koncern eller i därmed jämförlig intressegemenskap med en tidigare arbetsgivare. Detta gäller, i tillämpliga delar, bestämmelsen i 15 § andra stycket om anställning hos arbetsgivaren de sex senaste månaderna före uppsägning. Det bör i klarhetens intresse framhållas att motsvarande beräkningsprinciper gäller vid tillämpning av 20 § andra stycket, medan mindre gynnsamma beräkningsregler gäller för kvalificering till varsel enligt 28 §. I detta senare fall fordras, att den kvalificerande anställningstiden uteslutande bestått av anställning för bestämd tid. Vid beräkning av anställningstid för turordning gäller andra regler enligt 17 och 18 §§ samt 21 § andra stycket.

Vad härefter beträffar anställningstidens längd har denna, vid sidan av sexmånadersregeln, angivits till sammanlagt minst tolv

månader under de två senaste åren. Sker uppsägning den 1 april 1973 skall arbetstagaren räknat från den 1 april 1971 – oberoende av mellankommande skottår, helgdagar etc. – till och med den 1 april 1973 ha uppnått en sammanlagd anställningstid av 360 dagar. Utredningen har här av praktiska skäl utgått från en normalmånad av 30 dagar. Något krav på kalendermånader etc. uppställs inte, lika litet som att uppsägning behöver ske till ett månadsskifte eller till en arbetad dag etc. Det kan inte utan detaljerade föreskrifter undvikas, att uttrycket månad hänför sig till kalendermånad när det gäller uppsägningstidens längd, medan det vid bedömningen av anställningstidens längd inte krävs att tolv månader skall vara lika med ett kalenderår.

Det kan förekomma att en uppsägning företas omedelbart före den tidpunkt då arbetstagaren skulle ha kvalificerat sig för de längre uppsägningstiderna eller innan han uppnått den högre ålder, som i vissa fall ger en månads ytterligare uppsägningstid. Sådana konsekvenser måste inträffa med den utformning som lagen har, även om de negativa verkningarna blir betydligt mindre än enligt 1971 års lag. Härjämte bör beaktas bestämmelserna i 10, 20, 25 och 26 §§, vilka alla syftar till att förhindra uppsägningar, som sker i det otillbörliga syftet att kringgå bestämmelserna om de längre uppsägningstiderna. Vidare bör uppmärksammas bestämmelsen i 23 §, enligt vilken en arbetstagare som blivit återanställd med stöd av 20 §, i förekommande fall blir omedelbart kvalificerad för bl. a. de längre uppsägningstiderna.

I tredje stycket görs en inskränkning av reglerna om förlängd uppsägningstid beträffande arbetstagare, som uppnått den för anställningen gällande högsta pensionsgränsen eller, om sådan inte finns, den ålder som gäller för s. k. folkpension, f. n. 67 år. I 30 § lämnas särskilda föreskrifter för det fall, att arbetsgivaren vill att anställningen skall upphöra vid just denna tidpunkt. I kommentaren till 7 § har berörts det fall att arbetstagaren är skyldig att avgå med pension vid en viss tidpunkt. Reglerna fungerar på följande sätt. Är arbetstagaren på grund av lag eller avtal skyldig att avgå med pension från sin anställning vid en viss tidpunkt eller fordras t. ex. arbetsgivarens medgivande till en förlängning av anställningsförhållandet, blir det inte aktuellt med någon uppsägning; reglerna i 15 § är överhuvudtaget inte tillämpliga. Vill arbetsgivaren i annat fall att arbetstagaren skall lämna anställningen i samband med att han uppnår den för pension stadgade högre gränsen eller – om några regler inte finns föreskrivna om pensionsgränser, pensionsåldrar etc. – då han får folkpension, skall arbetsgivaren enligt 30 § underrätta arbetstagaren härom senast en månad i förväg. Eljest har arbetsgivaren att tillgripa uppsägning och varsla härom enligt 25 eller 26 §. Sker uppsägningen före den högsta pensionsgränsen gäller den i andra stycket angivna uppsägningstiden för den händelse arbetstagaren har mer än ett års anställningstid. Efter denna pensionsgräns gäller bestämmelsen i första stycket om en månads uppsägningstid, allt under förutsättning att andra regler inte är föreskrivna i kollektivavtal enligt 3 § eller att det enligt särskild överenskommelse gäller för arbetstagaren förmånligare villkor.

7.4 *Permittering och därmed jämförlig åtgärd (16 §)*

16 §

Av arbetsdomstolens praxis framgår att arbetsgivare inte bör tillgripa permittering, om en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig. Han bör då i stället vidtaga uppsägning. Arbetsgivaren får enligt domstolen inte heller permittera en arbetstagare i stället för att säga upp honom, om avsikten är att arbetstagaren inte vidare skall användas i arbetsgivarens tjänst. Vid en lagreglering av uppsägningstidens längd är det av stor betydelse, att det inte blir möjligt att kringgå lagen genom att tillgripa permittering i stället för uppsägning. Det ter sig naturligt att i detta avseende bygga vidare på arbetsdomstolens praxis. Även andra omständigheter talar härför. Arbetare är till

skillnad från tjänstemän i allmänhet inte månadsavlönade, och de kan i princip permitteras utan lön. Det är inte möjligt att inom ramen för den nu aktuella lagstiftningen generellt undanröja dessa skillnader i lönesystem. Den utvidgningen bör dock kunna göras i förhållande till 1971 års lag, att förbud införs mot vissa slags permitteringar som komplettering till regeln i 32 § om lön vid längre tids permittering. I 16 § stadgas sålunda förbud mot permittering, som inte är av tillfällig natur. En sådan permittering kan enligt 36 § förklaras ogiltig, varjämte arbetsgivaren kan föreläggas att återta arbetstagaren i arbete samt utge skadestånd. Vid beräkning av den lön, som arbetstagaren gått förlustig, bör stadgandena i 32 och 33 §§ kunna tjäna som ledning, även om de egentligen avser endast lovliga permitteringar. Ekonomisk gottgörelse är dock inte huvudsaken i det fall att permitteringen strider mot 16 §, utan det är att arbetstagaren skall få återgå i arbete och att bestämmelserna härom verkar preventivt.

Något krav på att permitteringen skall vara sakligt grundad uppställs inte i lagtexten, men det ligger i permitteringsinstitutets natur att åtgärden inte får tillgripas annat än då objektivt godtagbara omständigheter föreligger. Regeln förutsätter dessutom att permitteringsrätten inte eljest är inskränkt. Förbudet avser enligt andra stycket exempelvis även korttidsarbete i den mån åtgärden inte är av tillfällig natur.

Åtgärden måste enligt första stycket bedömas vara av tillfällig natur. Självfallet kan det inte krävas av arbetsgivaren att hans bedömning alltid skall visa sig riktig. Även i det fall att permitteringen skulle behöva utsträckas till vad som totalt sett knappast kan anses tillfälligt eller om arbetstagaren sedermera nödgas tillgripa uppsägning bör den inledande permitteringen anses lovlig, om det inte redan från början stått klart för arbetsgivaren vad som skulle bli följden. Särskild försiktighet måste krävas av arbetsgivaren i det fall att tvist förelegat om det befogade i åtgärden. Enligt 26 § i denna lag och 3 § i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder skall varsel lämnas om förestående permitteringar. Vid det överläggningsförfarande som därvid kan följa finns möjlighet för berörda organisationer samt arbetsmarknadsmyndigheterna att ge sin mening och sina bedömningar till känna för arbetsgivaren. Har exempelvis en permittering inletts med fackföreningens goda minne och förlängs sedan permitteringen i samråd med denna, torde arbetsgivaren i princip vara fredad mot påståenden om att åtgärden varit olovlig. I övrigt hänvisar utredningen till vad som anförts i kommentaren till 6 och 7 §§ om rullande visstidsanställningar och rullande uppsägningar. I vart fall föreligger möjlighet enligt 35 § första stycket att nyansera den skadeståndspåföljd som i efterhand kan komma i fråga. Ersättningsregeln i 32 § bör vidare leda till att längre tids permittering inte företas annat än om det med fog kan antas, att arbetet sedermera återupptas.

Undantaget i första stycket för sådana permitteringar som är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur inte sammanhängande avser endast fall, där anställningen har karaktären av tillsvidareanställning. En arbetstagare, som årligen brukar deltaga i den s. k. betkampanjen, anses inte permitterad under den återstående delen av året. Detta förhållande har berörts i kommentaren till 6 § och utredningen återkommer härtill i anslutning till 32 §.

Det förhållandet att arbetsgivaren sagt upp en arbetstagare hindrar inte att han kan permittera arbetstagaren under uppsägningstiden om förutsättning finns härför enligt 16 §. Här bör dock anmärkas bestämmelsen i 31 § andra stycket; permitteringen får inte användas som en form för avstängning av arbetstagaren. Stadgandet i 31 § första stycket leder till att arbetstagaren inte går förlustig någon lön under permittering som nu avses. Att arbetsgivaren i samband med t. ex. en företagsnedläggelse skickar hem den uppsagda arbetsstyrkan under återstoden av uppsägningstiden utgör inte permittering i lagens mening. En sådan åtgärd strider inte mot 16 §.

I andra stycket erinras om arbetsgivarens skyldighet att varsla och överlägga om permittering och därmed jämförlig åtgärd. Genom denna skyldighet uppnås den tidigare berörda kontrollen över arbetsgivarens permitteringar. I 26 § andra stycket stadgas dock undantag för sådan åtgärd, som är av enstaka och kortvarig natur eller som är säsongbetonad etc. Härigenom bortfaller sådan driftsinskränkning som är av rent tillfällig natur, t. ex. att en last med råvaror blivit försenad någon dag, liksom det fall där det redan från början stått klart för parterna att en inskränkning skulle inträffa, t. ex. stängning eller begränsat öppethållande av en biograf under sommarsemestern eller inställande av visst byggnadsarbete vid stark kyla.

7.5 *Arbetstagares företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning (17–24 §§)*

17 §

Det ligger i sakens natur att reglerna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt permittering eller därmed jämförlig åtgärd blir tillämpliga endast då det rör sig om en sådan förändring eller inskränkning av driften, där det gäller att välja ut vissa arbetstagare. Med undantag för det särskilda företrädet enligt 19 § för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, vilka beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren, sker valet med hänsyn till arbetstagarnas anställningstid. En förmånligare beräkningsregel gäller enligt 18 § för arbetstagare som fyllt 45 år. Att anställningstiden blir ensam avgörande leder till att duglighets- och lämplighetsaspekter, ålderssammansättningen inom företaget, försörjningsbörda och andra sociala faktorer i princip inte kan göras gällande. Turordningsreglerna har emellertid gjorts dispositiva för att arbetsgivaren i samförstånd med berörda arbetstagaroganisationer skall ha möjlighet att genomföra driftsförändringar utan de stundtals onyanserade konsekvenser som huvudregeln eljest skulle leda till. Hinder möter inte heller mot att det i det enskilda fallet träffas avtal om ekonomisk avlösning av en arbetstagare som har nära till pension för att fortsatt anställning t. ex. skall kunna beredas en yngre arbetstagare med stor försörjningsbörda.

I paragrafen regleras vidare hur de av en driftsinskränkning berörda arbetstagarna skall väljas ut, inom vilka kategorier som turordningarna skall tillämpas och till vilken arbetsplats anställningstiden skall hänföra sig. Det rör sig om två slags frågor, dels vilka arbetstagare som överhuvudtaget skall anses berörda av driftsinskränkningen, dels hur turordningsreglerna sedan skall tillämpas inom den berörda gruppen. Valet skall stå mellan arbetstagarna inom den berörda verksamheten, dvs. mellan arbetstagarna inom den förvaltningsenhet, företagsenhet eller därmed jämförlig enhet som avses med driftsinskränkningen. Skall det exempelvis ske en inskränkning på en verkstadsavdelning på ett företags huvudfabrik, är det inte meningen att arbetstagarna vid företagets anläggningar på andra orter eller vid en helt annan verkstadsavdelning på samma ort skall dragas in i turordningsresonemangen. De arbetar i skilda företagsenheter. Valet får inte ske mellan andra arbetstagare än de, som vid ett naturligt betraktande framstår som berörda av arbetsgivarens åtgärd, då hänsyn tas till de speciella förhållanden som kan gälla för en viss bransch, yrkesgrupp, arbetsplats etc. Utredningen hänvisar till vad som anförts under 6.7.2. Särskilt bör beaktas de kutymer som utbildats på olika områden. Det får antagas att branschavtal med avvikande eller kompletterande bestämmelser här blir vägledande utöver avtalets direkta tillämpningsområde.

Sedan de arbetstagare valts ut, som sålunda kan komma i fråga för uppsägning eller permittering, skall företrädesrätten bestämmas inom varje kategori av arbetstagare för sig med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid inom denna. En arbetare, som befordrats till förman, torde enligt huvudregeln inte med åberopande av sin anställningstid som arbetare kunna ställa krav på att få återgå till sin förutvarande anställning för att

där slå ut en annan arbetstagare. Att utredningen valt att använda beteckningen kategori i stället för exempelvis yrkesgrupp beror på att det torde finnas arbetstagargrupper som av annan anledning än själva yrket bildar en egen grupp – hemarbetare till skillnad mot verkstadsarbetare, resemontörer till skillnad mot verkstadsmontörer etc. Själva yrkesbeteckningen kan stundom vara alltför snäv. Det får förutsättas, att arbetsmarknadens parter även på denna punkt kompletterar lagstiftningen med kollektivavtalsbestämmelser för speciella branschsituationer.

Anställningstiden inom viss kategori av arbetstagare skall vidare hänföra sig till den verksamhet, dvs. förvaltningsenhet, företagsenhet eller därmed jämförlig enhet, som berörs av driftsinskränkningen. Begreppet förvaltningsenhet får tillämpning företrädesvis inom den offentliga sektorn. Inom privat verksamhet kan förvaltning vara en lägre enhet än företagsenhet, och detta är inte avsett annat än då förvaltningsenheten utgör den naturliga utgångspunkten för beräkningen av turordning. Har verksamheten övergått i ny ägo eller har det eljest skett en sådan förändring som avses i 4 § påverkar detta inte turordningen. Arbetstagaren äger tillgodoräkna hela den tid han tjänstgjort på den berörda arbetsplatsen; om han befordrats till en annan kategori av arbetstagare dock endast den tid som han haft i sin nya befattning. Det förhållandet att en arbetstagare förlorar sin turordning om han flyttar till en annan enhet inom samma företag, t. ex. från den ena till den andra fabriken, torde för arbetstagarkategorier där sådana förflyttningar är naturliga leda till att parterna i kollektivavtal fastställer ett vidare område, inom vilket arbetstagaren får räkna sin turordning. Under 6.7.2 har lämnats exempel härpå. När det gäller resemontörer, specialister och liknande befattningshavare som inte ingår i den fasta arbetsstyrkan, bör den enhet varifrån uppdragen utgår eller administrationen sker etc. utgöra utgångspunkten för stadgandets tillämpning. Det får överlämnas åt arbetsmarknadens parter att ge de föreslagna bestämmelserna den detaljutformning och branschanpassning som måste ske. Något hinder möter exempelvis inte mot att olika regler föreskrivs om vilka arbetstagare som skall anses berörda av en inskränkning och om det område, inom vilket anställningstiden får räknas. Det ligger i sakens natur att det senare området kan behöva göras vidare än det förra. Enligt 21 § andra stycket gäller motsvarande turordningsbestämmelser, då valet står mellan flera arbetstagare som vill komma i fråga för återanställning. Även här kan finnas behov av mindre rigorösa bestämmelser, t. ex. om att den förut berörde förmannen skall kunna komma ifråga för återanställning i en arbetarbefattning. Inget hindrar eljest honom från att söka sig tillbaka till sitt tidigare yrke.

18 §

För att i rimlig utsträckning skydda äldre arbetstagare med kort anställningstid, exempelvis arbetstagare som tidigare slagits ut från en annan arbetsplats, föreslås den turordningsbestämmelsen att arbetstagare, som fyllt 45 år, för varje därefter påbörjad anställningsmånad skall få räkna en extra anställningsmånad, dock högst 60 sådana extra anställningsmånader. Även här gäller på grund av 17 §, att anställningstiden skall hänföra sig till den berörda verksamheten och att endast anställningstid inom den aktuella kategorin av arbetstagare får räknas. Genom begränsningen till högst 60 extra månader är det endast arbetstagare med högst fem års längre anställningstid som kan få stå tillbaka för en äldre arbetstagare. Regelns tillämpning kan belysas med några exempel. Två arbetstagare skall sägas upp, och de arbetstagare som närmast berörs är 30, 40 resp. 50 år gamla samt har en oavbruten anställningstid av $6\frac{1}{2}$, 10 resp. $3\frac{1}{2}$ år. 40-åringen får i detta fall stå kvar. Skulle endast en arbetstagare ha sagts upp hade även 50-åringen fått stå kvar på grund av att han genom den gynnsammare beräkningsregeln skulle anses ha en anställningstid av 7 år

mot 30-åringens 6½ år. Om exemplet varieras så att den äldste arbetstagaren ännu inte fyllt 48 år hade han däremot fått stå tillbaka för 30-åringen, eftersom hans beräknade anställningstid då skulle ha understigit 6½ år.

Den förmånligare beräkningsregeln gäller endast vid bestämmande av turordningen. Den kan således inte åberopas när det gäller att beräkna anställningstiden för att få de längre uppsägningstiderna enligt 15 § andra stycket eller företrädesrätt till anställning enligt 20 § andra stycket. Det sagda gäller även vid varsel enligt 28 §. Det får antagas att parterna vid överläggning om listan enligt 26 och 29 §§ bestämmer en tidpunkt, som bildar utgångspunkten för jämförelsen mellan de berörda arbetstagarna. Som närmare berörs i kommentaren till 20 § skall samma tidpunkt ligga till grund för beräkning av turordningen vid eventuella återanställningar. Till undvikande av tvister om turordningarna är det angeläget att denna tidpunkt på något sätt dokumenteras. Närmast till hands ligger väl att det är tidpunkten, då uppsägningarna väntas bli meddelade, som får bilda utgångspunkten.

19 §

Har en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga med stöd av den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skulle det strida mot lagstiftningens syfte, att sådan arbetstagare på grund av sin ringa anställningstid blev den förste som fick lämna anställningen vid en driftsinskränkning. Sådana arbetstagare bör bilda en "frikrets", som i princip inte skall beröras av driftsinskränkningar. I 19 § föreskrivs därför, att företräde till fortsatt anställning skall ges åt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som med stöd av den angivna lagen eller eljest beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren, om inte särskilda skäl föranleder till annat. Här kan komma i fråga t. ex. en handikappad arbetstagare, som efter överläggningar i anpassningsgruppen kunnat erhålla en särskild arbetsplats efter ombyggnad med statliga medel. Även arbetstagare, som erhållit sin anställning genom arbetsförmedlingen efter arbetsvårdsutredning eller som beretts s. k. halvskyddad sysselsättning, omfattas av det särskilda skyddet. Detta gäller även arbetstagare som eljest, på arbetsgivarens initiativ eller utan att formellt omfattas av särskilda arbetsmarknadsåtgärder, tilldelats en för honom särskilt anpassad eller skyddad arbetsplats. Däremot är stadgandet inte avsett att komplettera turordningsreglerna med ett mera allmänt beaktande av arbetstagarens större eller mindre arbetsförmåga, svårighet att få ny anställning etc. Inte heller avser det särskilda stadgandet att skydda äldre arbetstagare utan särskilt nedsatt arbetsförmåga, som på grund av den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder vunnit anställning hos arbetsgivaren. För sådana arbetstagare, liksom f. ö. äldre arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, gäller i stället den gynnsammare beräkningsregeln enligt 18 §.

Stadgandet gäller inte undantagslöst. Hänsyn måste kunna tas till vilka möjligheter som finns att tillhandahålla skyddad verksamhet etc. inom den fortsatta driften (jämför 11 § i förslaget till lag om anställningsfrämjande åtgärder).

20 §

Paragrafen, som bortsett från andra stycket är tvingande, reglerar den företrädesrätt till ny anställning, som under vissa förutsättningar tillkommer arbetstagare som blivit uppsagd eller inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist. Utifrån arbetstagarens synpunkt skulle här kunna talas om en rätt till återanställning och denna beteckning används också i dagligt tal. Den adekvata beskrivningen torde vara att arbetstagaren framför annan arbetssökande har en företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren.

Stadgandet avser inte det fall, att arbetstagaren slutat på egen begäran, ej heller att arbetstagaren blivit uppsagd på grund av förhållande som hänför sig till honom personligen såsom misskötsel etc. I

kommentaren till 3 § tredje stycket har berörts arbetstagarens möjligheter att i samband med uppsägningen efterge företrädesrätten till ny anställning. Har arbetstagaren tvingats till en sådan uppgörelse följer det av 36 § att han har att genast föra talan om ogiltigförklaring av uppsägningen. Han torde knappast kunna dröja tills det ett år senare visar sig att arbetsgivaren skall göra nyanställningar.

Företrädesrätten gäller från det arbetstagaren blivit uppsagd till dess ett år förflutit efter anställningens upphörande. Arbetstagaren har således företrädesrätt även till nyanställningar som kan komma att ske under uppsägningstidens gång, dvs. innan hans tidigare anställning upphört. Stadgandet är tillämpligt även då anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete inte förlängs på grund av arbetsbrist. I dessa fall gäller företrädesrätten ett år efter anställningens upphörande. Skulle arbetsgivaren verkställa nyanställningar inom ett år efter anställningens upphörande kan arbetstagaren givetvis göra sin företrädesrätt gällande. Däremot ligger det i stadgandets natur, att några anspråk enligt lagen inte kan göras gällande mot en arbetsgivare som väntar med sina nyanställningar tills tiden för företrädesrätten gått till ända. Här finns dock, om skäl därtill föreligger, möjlighet för arbetsmarknadsmyndigheterna att inskrida med åtgärder enligt den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Fråga kan uppkomma om det för företrädesrätten krävs, att anställningen skall ha tillträtts före ettårsperiodens utgång eller att anställningsavtalet skall ha ingåtts dessförinnan eller vilken omständighet som eljest skall vara avgörande. Företrädesrätten innebär att arbetsgivaren skall erbjuda arbetstagaren anställning före annan arbetssökande och detta sker i form av ett erbjudande om anställning. Det ligger därför närmast till hands att det är erbjudandet om ny anställning som skall ligga inom den angivna perioden, och det saknar betydelse om det nya anställningsavtalet skulle ingås eller tillträdas mer än ett år efter det att den tidigare anställningen upphörde.

Företrädesrätten gäller den verksamhet, där arbetstagaren tidigare varit sysselsatt. Den behöver inte avse just den tidigare arbetsplatsen. Den gäller enligt 21 § första stycket även för det fall att verksamheten övergått i ny ägo etc. på sätt som avses i 4 §. Utredningen hänvisar till vad som anförts under 6.3.4 och i kommentaren till 4 §.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren enligt 12 § andra stycket ange om arbetstagaren har företrädesrätt till ny anställning enligt 20 §. Detsamma gäller vid varsel om att visstidsanställning etc. skall upphöra enligt 28 §.

Enligt 21 § andra stycket skall arbetstagarna återanställas enligt den i 17 och 18 §§ angivna turordningen, under förutsättning att de har tillfredsställande kvalifikationer för den nya anställningen. Härav följer, att det blir den vid uppsägningstillfället gällande turordningen som blir avgörande även för valet mellan arbetssökande med företrädesrätt till ny anställning. En turordning med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid då anställningen upphörde skulle enligt utredningens mening bli alltför komplicerad. Den skulle påverkas av den kortare eller längre uppsägningstid som arbetstagaren hade enligt 15 § andra stycket. Även den förmånligare beräkningsregeln i 18 § för arbetstagare, som fyllt 45 år, skulle leda till omkastningar. Av praktiska skäl torde mer än en turordning inte få komma ifråga, och utredningen har därvid valt den för uppsägningen gällande turordningen som den lämpligaste. Det bör framhållas, att turordningsbestämmelserna är dispositiva, och att parterna på förbundsnivå kan överenskomma om andra principer för turordningen vid återanställning. Utredningen hänvisar till vad som anförts under 6.7.2 och i kommentaren till 18 §.

Även om återanställningsperioden är begränsad till ett år efter anställningens upphörande, kan under mellantiden inträffa omständigheter, som komplicerar tillämpningen av reglerna om företrädesrätt. Under mellantiden kan det exempelvis ha förekom-

mit omständigheter, som i och för sig kunnat leda till uppsägning av arbetstagaren om han gått kvar i arbete, exempelvis att han uppträtt illojalt mot sin förre arbetsgivare. I sådant fall får det anses föreligga saklig grund för att inte återanställa arbetstagaren; bevisbördan ligger givetvis på arbetsgivaren (prop. 1971:107 s. 148). Däremot torde det inte kunna komma i fråga att arbetsgivaren genom sedermera ingångna kollektivavtal förbinder sig att i förhållande till arbetstagaren tillämpa annan turordning än den som gällde då den tidigare anställningen upphörde.

Tidigare har berörts att företrädesrätten gäller arbetstagare, som vid anställningens upphörande kan uppvisa viss tids anställning hos arbetsgivaren. Härtill kommer de fall, som berörs i 23 §. Till skillnad mot stadgandet i 15 § andra stycket är det tidpunkten för anställningens upphörande, som blir avgörande för tillämpningen av 20 §. Det kan därför förekomma att en arbetstagare, som vid uppsägningstillfället inte hade kvalificerat sig för de längre uppsägningstiderna, ändock förvärvat företrädesrätt till ny anställning då anställningen upphör. Däremot kan inte en arbetstagare med stöd av 37 § tillvinna sig en företrädesrätt som han inte hade, då uppsägningstiden gick till ända. Inte heller gäller beräkningsregeln i 18 § när kvalifikationstiden skall bestämmas. I förhållande till kvalifikationsregeln i 15 § föreligger den skillnaden att, eftersom 20 § även avser anställningar för bestämd tid och behov finns av en särskild regel om säsonganställning, kvalifikationstiden för säsonganställning sänkts till sammanlagt minst sex månader (180 dagar). Utredningen hänvisar till vad som anförts under 6.3.2 och i kommentaren till 6 §. Specialregeln avser endast sådan säsonganställning, som gäller för bestämd tid, och den äger tillämpning endast då arbetstagaren uteslutande varit anställd för säsong. En arbetstagare som exempelvis i samband med skogsbrukets rationalisering övergått från säsonganställning till tillsvidareanställning får visserligen även åberopa den anställningstid, som bestått av säsongarbete, men den sammanlagda anställningstiden måste i detta fall utgöra minst tolv månader. Beträffande den närmare beräkningen av kvalifikationstiden hänvisas till kommentaren till 15 § andra stycket. I övrigt må erinras om att stadgandet i andra stycket är dispositivt liksom de motsvarande stadgandena i 15 § andra stycket och 28 §.

Som ytterligare villkor för företrädesrätten gäller att arbetstagaren skall ha tillfredsställande kvalifikationer för den nya anställningen. Denna behöver ju inte innebära att arbetstagaren får tillbaka sina tidigare arbetsuppgifter. Det kan även under mellantiden ha inträffat omständigheter, t. ex. en trafikolycka, som medför att arbetstagaren inte längre kan komma i fråga för sin förutvarande anställning. Det förhållandet att arbetstagaren blivit ett år äldre saknar däremot betydelse utom i det fall, som avses i 24 §. Hade arbetsgivaren varit skyldig att förflytta arbetstagaren till andra arbetsuppgifter eller att bereda honom annan anställning inom verksamheten enligt 9 eller 10 § bör han inte kunna vägra honom återanställning enligt 20 §. Även i samband med nyanställning bör uppmärksammas arbetsgivarens skyldighet enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder att väga in tekniska hjälpmedel och andra arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder i sina bedömningar. Är det fråga om en enstaka återanställning – arbetsgivaren skall exempelvis fylla ut en plats som händelsevis blivit ledig i ett arbetslag, och det krävs särskilda kvalifikationer för just det arbetet – måste yrkeskvalifikationerna dock få en helt annan betydelse än då det helt allmänt rör sig om nyrekrytering av arbetskraft.

I tredje stycket erinras om arbetsgivarens skyldighet att varsla och överlägga om förestående nyanställningar, då företrädesrätt enligt 20 § kan komma i fråga. Stadgandet avser närmast det fall att det gäller att välja mellan flera företrädesberättigade arbetstagare. Formerna för arbetsgivarens erbjudande om återanställning berörs i kommentaren till 22 §.

21 §

Har den verksamhet, där arbetstagaren tidigare var sysselsatt, övergått i ny ägo eller har det eljest skett en förändring av rörelsen, äger arbetstagaren göra gällande sin företrädesrätt även mot den nye arbetsgivaren, om driften fortsatt oberoende av förändringen. Även om det i viss utsträckning startats en ny produktion, kan arbetstagaren göra anspråk på företrädesrätt vid nyanställning. En naturlig begränsning ligger dock i det förhållandet att arbetstagaren enligt 20 § andra stycket skall ha tillfredsställande kvalifikationer för den nya anställningen. I övrigt hänvisar utredningen till kommentaren till 4 och 20 §§.

I andra stycket lämnas föreskrifter för det fall att flera arbetstagare kommer i fråga för återanställning. Turordningsreglerna i 17 och 18 §§ äger därvid tillämpning i den mån inte andra regler gäller enligt 3 §. Även bestämmelsen i 21 § andra stycket är nämligen dispositiv genom hänvisningen till 17 och 18 §§. Dessa frågor har berörts i kommentaren till 17 och 18 §§. Här bör emellertid erinras om att lagens turordningsregler hänför sig till den kategori av anställda, som arbetstagaren senast tillhörde, och att en arbetstagare som söker återanställning utanför denna kategori inte kan åberopa den företrädesrätt, som grundas på hans anställningstid i den senast innehavda befattningen. Det får överlämnas åt parterna på arbetsmarknaden att närmare reglera de tillämpningsfrågor som här kan uppkomma, t. ex. om en förman som söker återanställning som arbetare skall få åberopa den tid han hade som arbetare i den berörda verksamheten innan han befordrades till förman.

Det bör vidare erinras om den i den allmänna motiveringen berörda effekten av turordningsregler, nämligen att arbetsgivaren inte kan frångå turordningen annat än om saklig grund föreligger härför. Har arbetsgivaren i uppsägningsbeskedet eller varselbeskedet enligt 28 § inte angivit att företrädesrätt till ny anställning föreligger, har han att visa saklig grund för detta och detsamma gäller även i det fall företrädesrätt visserligen angivits i beskedet men erbjudande inte tillställs arbetstagaren enligt 20 §. Det sagda gäller givetvis endast under förutsättning att arbetstagaren instämt talan eller påkallat förhandling inom tid, som anges i 35 § tredje stycket eller 36 § tredje stycket.

Någon särskild företrädesrätt för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, motsvarande den som föreskrivits i 19 §, har inte föreslagits vid nyanställning enligt 20 §. Vid sådant tillfälle är det enligt utredningens mening lämpligare, att dessa arbetstagares särskilda skyddsbehov tillgodoses i den form, som föreskrivs i den föreslagna lagen om anställningsfrämjande åtgärder.

22 §

I kommentaren till 20 § har berörts att arbetsgivaren är skyldig att vid nyanställning vända sig med erbjudande till den företrädesberättigade arbetstagaren innan anställning bereds annan arbetssökande. I 22 § första stycket lämnas närmare föreskrifter om arbetstagarens skyldigheter, för den händelse han vill komma i åtnjutande av sin företrädesrätt. Endast under förutsättning, att arbetstagaren för arbetsgivaren anmält att han önskar komma i fråga för återanställning, är arbetsgivaren skyldig att lämna sådant erbjudande, och endast i det fall att någon arbetstagare gjort anspråk på företrädesrätt är arbetsgivaren enligt 27 § skyldig att varsla den närmast berörda organisationen på arbetstagarsidan. I 12 § andra stycket och 28 § tredje stycket har arbetsgivaren ålagts att erinra arbetstagaren i de fall företrädesrätt enligt 20 § kan komma i fråga. I 22 § ligger inte något krav att arbetstagaren redan i samband med uppsägningen eller vid anställningens upphörande anmäler sin önskan om återanställning. Detta kan ske senare under den tid som företrädesrätten gäller. Det får dock förutsättas, att anmälan som regel sker i omedelbar anslutning till att uppsägning skedde eller arbetstagaren enligt 28 § varslades om att fortsatt anställning inte kunde beredas honom. Det är ju då han

får en erinran om sin företrädesrätt med instruktion om vad han har att iaktta. Genom en sedermera gjord anmälan kan arbetstagaren givetvis inte göra anspråk på sådan ledig plats, som redan blivit erbjuden och därefter accepteras av annan arbetstagare. I anmälningsskyldigheten ligger också en skyldighet att hålla arbetsgivaren underrättad om adressförändringar etc. under den tid företrädesrätten avser. Kravet bör inte ställas högre på arbetsgivaren än att erbjudande om återanställning enligt 20 § skall sändas till arbetstagarens senast kända adress. Uteblivet svar från arbetstagarens sida inom rimlig tid bör betraktas som att erbjudandet avvisats, med de verkningar detta får enligt 22 § andra stycket. Det får förutsättas att arbetsmarknadsparterna i samråd med arbetsförmedlingen kan finna en lämplig rutin för handläggningen enligt 22 § av ärenden om återanställning. Det bör i sammanhanget beaktas att arbetsgivaren enligt 27 § även är skyldig att varsla den närmast berörda arbetstagarorganisationen. Härigenom finns också möjlighet att se till att lämpliga rutiner följs, att enskild arbetstagare inte lider rättsförlust etc. Det kan givetvis inte tillåtas, att arbetsgivaren fordrar svar inom så kort tid att företrädesrätten blir illusorisk, men det kan å andra sidan krävas av arbetstagaren att han utan oskäligt uppehåll ger tillkänna om han vill antaga erbjudandet eller ej.

Det anförda betyder inte att arbetstagaren omedelbart måste stå till arbetsgivarens förfogande. Enligt 22 § första stycket har arbetstagaren tillförsäkrats skäligt rådrum i detta avseende. Genom att utredningen i 15 § första stycket föreslår en allmän uppsägningstid av en månad kan det inte krävas, att en arbetstagare som blivit bunden av en sådan uppsägningstid skall kunna återgå till sin förutvarande anställning tidigare. Saknar arbetstagaren stadigvarande arbete, torde han däremot inte exempelvis kunna åberopa att han planerat en längre semesterresa, om erbjudandet avser en anställning som behöver tillträdas relativt omgående. Har arbetstagaren inte visat fog för sitt krav att tillträda befattningen senare, får han anses ha avvisat erbjudandet enligt 22 § andra stycket. Såsom redan berörts bör å andra sidan arbetsgivaren inte kunna utan skäl kräva ett så omgående tillträdande att företrädesrätten blir illusorisk. I sista hand får göras en avvägning mellan de intressen, som åberopas av arbetsgivaren och arbetstagaren. Det torde kunna uppkomma fall, där en anställning måste tillträdas omgående men där den arbetstagare som står först i tur inte har någon faktisk möjlighet att tillträda så snart. Här bör enligt utredningens mening arbetsgivarens intresse väga över, men arbetstagaren skall å andra sidan inte anses ha avvisat erbjudandet i en sådan situation. Han har således behållit sin företrädesrätt till senare lediga platser under ettårsperioden.

Andra stycket stadgar att arbetstagarens företrädesrätt är förfallen, om han avvisar erbjudande som han skäligen bort godtaga. Detta stadgande torde bli tillämpligt även i det fall att arbetstagaren enligt 10 § erbjudits annan anställning, som han skäligen bort godtaga. Arbetstagaren bör inte kunna avvisa både det ena och det andra erbjudandet för att sedan göra anspråk på en anställning, som han tycker bättre passar honom. Att å andra sidan en arbetsgivare otillbörligt söker kringgå lagstiftningen genom att rikta olämpliga anställningserbjudanden till äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga för att sedan kunna rekrytera annan arbetskraft till attraktiva arbeten, torde hindras genom reglerna om varsel och överläggning samt stadgandena i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Den begränsningen följer även av andra stycket, att arbetstagaren har rätt att avvisa erbjudande om sådan anställning, som han skäligen inte är skyldig att godtaga.

När det gäller frågan om vad för slags arbetsuppgifter en arbetstagare är skyldig att godtaga, finns tidigare praxis såväl från det arbetsrättsliga området som från ärenden om ersättning enligt arbetslöshetsförsäkringen eller AGB-försäkringen. Det förslag till reform av stödet vid arbetslöshet, som nyligen aviserats, torde bl. a. komma att utgå

från att den arbetslöse skall vara villig att ta erbjudet lämpligt arbete. Enligt utredningens mening bör statsmakternas ståndpunktstagande i detta avseende även kunna läggas till grund för tillämpningen av 22 § andra stycket.

23 §

Stadgandet tar sikte på de i lagförslaget uppställda kvalifikationsreglerna med krav på viss tids anställning hos arbetsgivaren för att arbetstagaren skall komma i åtnjutande av de längre uppsägningstiderna, företrädesrätt till ny anställning etc. och är i likhet med dessa stadganden dispositivt. En återanställd arbetstagare bör vara omedelbart kvalificerad för det utvidgade anställningsskyddet; givetvis dock endast i den omfattning som följer av den anställning han senast innehar. En arbetstagare som återanställts i en visstidsanställning, kan inte göra anspråk på uppsägningstid på grund av 23 §. Den förmånligare kvalifikationsregeln i 23 § gäller endast den anställning, vari arbetstagaren blivit återanställd med stöd av 20 §.

24 §

Arbetstagare, som – då fråga uppkommer om uppsägning, permittering eller därmed jämförlig åtgärd eller återanställning – uppnått den för anställningen gällande högsta pensionsgränsen, ev. folkpensionsåldern, men det oaktat går kvar i anställningen, äger enligt 24 § inte företrädesrätt framför arbetstagare med kortare anställningstid. Han äger inte heller åberopa den särskilda skyddsregeln för handikappade i 19 §. Det är arbetstagarens ålder vid den tidpunkt då åtgärden sker – uppsägningsbeslutet meddelas, erbjudandet om återanställning skickas ut – som är avgörande för stadgandets tillämpning. Detta kan leda till att en arbetstagare som hade företrädesrätt till ny anställning, då han sades upp, förlorat denna rätt då återanställning kan komma i fråga. Det ligger i sakens natur, att arbetstagaren inte heller har företrädesrätt till anställning på en tjänst med lägre pensionsålder än hans egen ålder.

7.6 *Varsel och överläggning m. m. (25–30 §§)*

25 §

Paragrafen, som avser uppsägning på grund av förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen, har med hänsyn till arbetstagarens integritet gjorts tvingande. Arbetsgivaren skall enligt 25 § varsla arbetstagaren. Därmed blir det också arbetstagaren som personligen avgör om överläggning skall påkallas om den tilltänkta uppsägningen. Är arbetstagaren organiserad, lämnas varsel även till arbetstagarens organisation, om inte arbetstagaren motsätter sig det. Det kan då bli fråga om ett dubbelt varsel från arbetsgivarens sida, och utredningen förutsätter att detta blir normalfallet i kollektivavtalsreglerade anställningsförhållanden. I det fallet kan även organisationen påkalla överläggning enligt 29 §. Någon särskild föreskrift finns inte om vem som inom organisationen är rätt mottagare av varsel. Denna fråga förutsätts bli reglerad i kollektivavtal eller annan överenskommelse. Vid överläggning har såväl arbetstagaren som organisationen rätt att låta sig biträdas resp. företrädas av den som därtill utses; jämför kommentaren till 14 § andra stycket.

Paragrafen avses fungera på det sättet, att arbetsgivaren först aviserar arbetstagaren om den uppsägning som övervägs och i samband därmed gör sig underrättad om huruvida och var arbetstagaren är organiserad samt – i sådant fall – om hinder möter mot att organisationen varslas. Innebörden av stadgandet är således att arbetsgivaren inte bör få varsla organisationen om arbetstagaren motsätter sig det. Är arbetstagaren oorganiserad eller organiserad i en annan organisation än den som står i kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren är det enligt utredningens mening omotiverat att varsel skulle lämnas till den senare organisationen. Detta hindrar givetvis inte arbetsgivaren att helt allmänt

överlägga i personalfrågor med sin fackliga motpart, men den berörde arbetstagarens personliga integritet får inte kränkas. Inte heller kan det i det berörda fallet komma i fråga att en utomstående organisation påkallar överläggning angående ett individuellt uppsägningsfall.

Någon särskild form har inte föreskrivits för det varsel, som nu avses. Ej heller har lämnats några föreskrifter angående varseltidens beräkning. Något uttryckligt krav på att arbetstagaren fått del av varslet föreskrivs inte heller. Finns arbetstagaren på arbetsplatsen skall dock varslet lämnas till honom personligen i enlighet med vad nyss beskrivits. Kan arbetstagaren inte nås med ett personligt varsel – arbetstagaren håller sig exempelvis undan – och kan han inte heller nås per telefon etc., får arbetsgivaren anses ha fullgjort sin skyldighet genom att varsel tillställs arbetstagaren med posten på senast kända adress. Vad gäller varsel till arbetstagarens organisation i det fall att arbetstagaren inte kan nås personligen, torde arbetsgivaren få anses ha fullgjort vad på honom ankommer om han på något sätt mera allmänt rådgör sig med den närmast berörda arbetstagarorganisationen om den inträffade situationen. Integritetsskyddet får inte heller här sträckas så långt att arbetsgivaren hindras överlägga med sin fackliga motpart.

Arbetsgivaren är bevisskyldig om att varsel lämnats. Tidpunkten då detta skedde är avgörande för tillämpningen av 29 § andra stycket. Det får därför förutsättas, att något slags dokumentation tillskapas från arbetsgivarens sida, t. ex. att arbetstagaren får kvittera ett varselbesked eller att sådant besked skickas med rekommenderat brev. Har den senaste metoden använts får varsel anses ha skett, oavsett om arbetstagaren löser ut brevet eller ej. Varsel skall lämnas minst två veckor innan uppsägning får ske. I det fall, att varsel också skall tillställas arbetstagarens organisation, skall det ske utan dröjsmål efter det att arbetstagaren förklarat, att han inte har någon erinran häremot. Enligt 29 § andra stycket skall sedan arbetstagaren eller hans organisation påkalla överläggning inom en vecka efter det att varslet lämnades, om överläggning önskas angående uppsägningen. Föreligger redan på ett tidigare stadium en överenskommelse om att anställningen skall upphöra, torde det ligga i överenskommelsens natur att exempelvis varseltidens utgång inte behöver avvaktas. Visar det sig efter det att varsel lämnades, att uppsägningen accepteras av arbetstagaren och hans organisation, torde inte heller i det fallet arbetsgivaren behöva avvakta tvåveckorsperiodens utgång, utan uppsägning kan ske dessförinnan. I tveksamma fall bör fristen givetvis iakttas, innan beslut om uppsägning meddelas. Har varsel lämnats för sent – dvs. mindre än två veckor i förväg – kan arbetstagaren i varje fall göra anspråk på att tidpunkten för uppsägningen framflyttas i motsvarande mån. Detta kan i sin tur få betydelse för frågan om arbetstagaren kvalificerat sig för längre uppsägningstid. Har varsel överhuvudtaget inte lämnats innan uppsägning sker, kan uppsägningen enligt 36 § förklaras ogiltig, arbetstagaren dock obetaget att inskränka sig till att kräva ersättning enligt 35 § för den skada han lidit. Det förhållandet, att uppsägning skett utan att varsel lämnats, utesluter inte att överläggning enligt 29 § kan påkallas, om arbetsgivarens planer ändock blir kända – för organisationens del under förutsättning att arbetstagaren inte motsätter sig det. Det får förutsättas att det här görs en realistisk bedömning av den uppkomna situationen. Har å ena sidan uppsägning skett, utan att varsel lämnats, men står det å andra sidan klart, att uppsägningen varit befogad och att varsel och överläggning inte skulle tjäna något syfte, får det förmodas att intresset snarare inriktas på huruvida arbetstagaren lidit någon särskild skada på grund av det inträffade. Av denna anledning kan även domstolen enligt 36 § välja att inte förklara uppsägningen ogiltig.

26 §

Paragrafen avser det fall att uppsägningen beror på arbetsbrist eller att det rör sig om

permittering eller därmed jämförlig åtgärd, alltså sådana fall där arbetsgivarens åtgärd företrädesvis är av kollektiv natur. Av denna anledning har endast närmast berörd arbetstagarorganisation givits rätt till varsel. Har den s. k. listan blivit fastställd i samförstånd med de organisationer, som är dominerande på arbetsplatsen, skall arbetsgivaren inte behöva ta upp en diskussion i samma ämne med konkurrerande organisationer eller med en enskild arbetstagare. När det gäller frågor om att förlänga varaktigheten av en tidigare överenskommen permittering, att förskjuta eller inskränka en säsong eller visst projekt, att införa korttidsarbete, att framflytta tidpunkten för ikraftträdandet av tidigare gjorda uppsägningar etc., gäller i princip lagens regler, men de kan behöva anpassas till de skiftande förhållanden som kan uppstå. Även föreskrifter kan behövas om hur och till vem varsel skall lämnas, om varseltiden skall kunna förlängas då listan inte är klar o. s. v. Det rör sig om frågor, som det bör överlämnas åt arbetsmarknadens parter att närmare reglera. Paragrafen har därför gjorts dispositiv.

Avser arbetsgivarens åtgärd olika kategorier av arbetstagare ligger det i sakens natur att varsel skall lämnas till var och en av de organisationer, som närmast berörs inom varje kategori. Som exempel kan nämnas förhållandena på stora delar av den privata tjänstemannasektorn, där SIF-SALF-CF har ett gemensamt kollektivavtal med arbetsgivaren. Avser driftsinskränkningen alla slags tjänstemän, inklusive arbetsledare, torde varsel få lämnas till var och en av de angivna organisationerna. Det förhållandet, att arbetsgivaren har kollektivavtal med en organisation, tyder på att denna organisation skall ha varsel så snart organisationens medlemmar omfattas av arbetsgivarens åtgärd. Däremot är det inte ett villkor att organisationen just då skall stå i kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren. Regeln är ju tillämplig även under s. k. avtalslöst tillstånd. I detta sammanhang må påpekas, att om driftsinskränkningen berör minst fem arbetstagare, arbetsgivaren är samtidigt skyldig att lämna varsel till länsarbetsnämnden enligt den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder; enligt denna lag kan varsel många gånger komma att lämnas till länsarbetsnämnden innan varselskyldighet inträtt enligt den nu berörda 26 §.

Eftersom det enligt 26 § torde kunna bli flera arbetstagare som berörs och fråga uppkommer om att välja ut de arbetstagare som slutligen skall sägas upp, permitteras etc., kan det inte enligt detta stadgande krävas att varslet är preciserat med angivande av arbetstagarnas namn etc. I stället syftar överläggningarna enligt 29 § till en sådan precisering. Det ligger i sakens natur, att arbetsgivaren i samband med dessa överläggningar mera detaljerat anger åtgärdens omfattning, vilka arbetstagare som enligt hans mening bör hållas utanför turordningsresonemangen enligt 19 §, hur turordningen för övriga arbetstagare skall bestämmas etc.

Huvudregeln är att varsel skall lämnas minst en månad innan uppsägning eller permittering får ske, om annat inte avtalats. Emellertid görs undantag för det fall att det inträffar en omständighet, som medför att varsel inte kan lämnas i tid. I sådant fall skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske. Det rör sig om omständigheter utanför den enskilde arbetsgivarens kontroll, vilka inte tidigare varit kända för arbetsgivaren eller kunnat förutses av honom, exempelvis att erforderliga råvaror försenats eller uteblivit genom någon oförutsedd händelse, att fabriken brunnit ned eller att vintern inträffat betydligt tidigare än väntat etc. Det ankommer på arbetsgivaren att vid tvist visa, att s. k. force majeure föreligger. Undantagsregeln kan i vissa fall medföra att varseltiden blir kortare än den månad, som föreskrivs i första stycket, medan den i fallet med fabriksbranden torde leda till att varsel överhuvudtaget inte kan ske.

I andra stycket görs undantag från varselplikten vid vissa permitteringar eller därmed jämförliga åtgärder, nämligen om de är av enstaka och kortvarig natur eller då det rör sig om en åtgärd som redan utan varsel är känd för de berörda arbetstagarna, dvs. utgör

en driftsinskränkning som är naturlig för verksamheten i fråga. Som exempel kan anges de permitteringar som behöver vidtas beträffande tillsvidareanställda stuveriarbetare, då isen lagt sig i hamnarna. Beträffande säsongbetonat arbete bör framhållas, att en permittering under själva arbetssäsongen däremot i princip är underkastad huvudregeln om varsel. När det gäller permittering av enstaka och kortvarig natur är det endast fråga om situationer, där man knappast kan tala om en form av driftsinskränkning utan snarare om ett tillfälligt uppehåll i arbetet. Det bör dock framhållas, att även en sådan permittering kan åberopas för tillämpning av 30-dagarsregeln i 32 § första stycket.

27 §

Varselregeln i 27 § tar, liksom den motsvarande bestämmelsen i 26 §, närmast sikte på att det rör sig om ett val mellan olika berörda arbetstagare. Men regeln är liksom 26 § tillämplig även i det fall att en enda arbetstagare avses. Som tidigare berörts gäller den ytterligare förutsättningen för tillämpning av 27 §, att det vid anställningstillfället finns i varje fall någon arbetstagare som påfordrat tillämpning av 20 §.

Några föreskrifter har inte lämnats om varslets form samt rutinerna kring varslet, men stadgandet är liksom 26 § dispositivt och kan ersättas eller kompletteras av kollektivavtalsbestämmelser.

Det förhållandet, att varsel lämnats till organisationen, medför inte att arbetsgivaren kan underlåta att rikta ett erbjudande om återanställning direkt till den berörde arbetstagaren enligt vad närmare utvecklats i kommentaren till 20 och 22 §§.

28 §

Stadgandet avser det fall att anställning, som ingåtts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, upphör utan att arbetstagaren erbjuds fortsatt anställning hos arbetsgivaren. Orsaken härtill kan vara att arbetsgivaren inte är nöjd med arbetstagarens prestationer eller att arbetstagaren eljest visat bristande lämplighet för sin befattning. Det kan också bero på arbetsbrist. Har arbetstagaren vid anställningens upphörande innehaft sådan anställning, som nu avses, sammanlagt minst tolv månader – vid uteslutande säsonganställning sex månader – under den senaste tvåårsperioden, är arbetsgivaren enligt 28 § skyldig att varsla arbetstagaren om anställningens förestående upphörande. Varselplikten gäller således – med det undantag, som anges i 23 § – endast mot arbetstagare som under förhållandevis lång tid varit anställd hos arbetsgivaren. Det torde inte heller bli fråga om varsel i de fall där anställningen inte varit särskilt stadigvarande. Under 6.3.2 och 6.4.1 har berörts, att varselbestämmelsen är avsedd att tjäna samma syfte som de uppsägningsregler som gäller i tillsvidareanställningar. Varsel enligt 28 § har därför kringgärdats med formföreskrifter motsvarande dem som gäller vid uppsägning. I likhet med reglerna om uppsägningstid har paragrafen gjorts dispositiv.

Arbetstagaren skall alltså ha varit anställd hos arbetsgivaren under en viss kvalifikationstid. Stadgandena i 4 och 5 §§ äger tillämpning även i dessa fall. Beträffande kvalifikationstidens beräkning hänvisas till kommentaren till 15 § andra stycket. Det bör dock uppmärksammas, att det enligt 28 § fordras att kvalifikationstiden uteslutande bestått i anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Paragrafen avser nämligen att skydda arbetstagare som mera stadigvarande haft en sådan anställningsform, såsom vissa lärare, parkarbetare, skogsarbetare, byggnadsarbetare etc. Härtill kommer dock enligt 23 § även arbetstagare som återanställts med stöd av 20 §.

Varsel skall lämnas, om fortsatt anställning inte kan erbjudas arbetstagaren. Varsel behöver dock inte lämnas, om den nya anställningen kan tillträdas i nära anslutning till den tidigare anställningens upphörande eller den nya säsongens början. 14-dagarsregeln i 32 § torde kunna ge viss ledning om vilket spelrum som bör kunna accepteras. Däremot bör varselbestämmelsen inte kunna

kringgås på det sättet, att arbetstagaren omedelbart erbjuds ny anställning som dock skall tillträdas långt senare. Det skall vara en anställning, som skäligen bör kunna godtagas av arbetstagaren, för att varsel inte skall behöva iakttas. Utredningen hänvisar på denna punkt till kommentaren till 22 § andra stycket. Inte vilka kortvariga anställningar som helst bör heller kunna accepteras. Varslet skall lämnas till arbetstagaren personligen. I dessa fall kan det nämligen även uppkomma situationer, där skyddet för den enskilde arbetstagarens integritet bör ges företräde. En kombinerad varselregel efter de principer som kommit till uttryck i 25 och 26 §§ har ansetts alltför komplicerad. De nu berörda integritetsintressena bör dock inte hindra bestämmelser i kollektivavtal enligt 3 § om varsel även till den berörda organisationen, då anledningen är arbetsbrist. Vid driftsinskränkning, som även avser andra anställda, får organisationen ändock varsel enligt 26 §.

Såsom framhållits under 6.3.2 och 6.4.1 avser varselbestämmelsen i 28 § sådana anställningar för bestämd tid, där det på grund av anställningsförhållandets varaktighet och förhållandena i övrigt ligger i anställningens natur, att den skulle kunna fortsätta, då den ursprungligen bestämda tiden gått till ända. Paragrafen avser däremot inte sådana fall, där det redan från början är överenskommet mellan parterna att det rör sig om en enstaka anställning, där någon fortsättning inte kan komma i fråga. Detsamma gäller om det för anställningen gäller viss tidpunkt för avgång med pension. Inte heller då skall arbetsgivaren behöva lämna varsel i förväg. Mera kortvariga visstidsanställningar, t. ex. vikariat, faller utanför regelns tillämpning redan på grund av att kvalifikationskravet inte blir uppfyllt. Men inte heller förhållandevis långvariga – ehuru enstaka – anställningar omfattas. Som det torde ankomma på arbetsgivaren att styrka, att de nu nämnda begränsningarna förelåg, och det enligt 6 § måste träffas ett särskilt avtal om de nu ifrågavarande anställningsformerna, får man räkna med att förbehåll av detta slag intas i ett anställningsbevis eller liknande, om anställningstiden överstiger den i 28 § angivna kvalifikationstiden. Samtidigt måste med kraft understrykas, att det måste finnas sakliga skäl för förbehåll av nu ifrågavarande art. Sedvänja inom branschen får här bli avgörande, om inte andra särskilda omständigheter kan åberopas av arbetsgivaren. Utredningen hänvisar till vad som anförts i kommentaren till 6 och 7 §§. I kommentaren till sistnämnda lagrum har berörts, att uppsägning "för säkerhets skull" strider mot lagens syfte. På motsvarande sätt bör varsel enligt 28 § underkännas, exempelvis om det lämnas redan då anställningen tillträds utan att någon särskild anledning härtill föreligger. Sådant varsel är alltså ogiltigt och kan föranleda skadestånd enligt 35 §. När arbetsgivaren inser att en driftsinskränkning måste göras, som leder till att arbetstagaren i fråga inte får fortsatt anställning när den förra anställningen är slut eller när säsongen skulle ta sin början, bör han givetvis varsla, även om 28 § endast anger en viss minimitid. Detsamma bör gälla för det fall att fortsatt anställning inte kommer i fråga på grund av visst förhållande från arbetstagarens sida. När det gäller säsongarbete kan det hända att varsel skall ske redan under det att den innevarande säsongen pågår. Beslutas däremot en driftsinskränkning i perioden mellan arbetssäsongerna skall varslet i stället lämnas viss tid före den nya säsongens början. Det bör dock uppmärksammas att om en driftsinskränkning, t. ex. permittering, vidtas under pågående projekt eller säsong gäller i stället varselregeln i 26 §, liksom då en säsong förskjutes eller avkortas genom en dessförinnan gjord driftsinskränkning.

De i 28 § föreskrivna varseltiderna gäller oberoende av om varsel kunnat lämnas inom den föreskrivna tiden. Varselbestämmelsen fungerar här som en regel om uppsägningstid. För att nå en viss överensstämmelse med uppsägningsreglerna i 15 § har föreskrivits en minsta varseltid av tre månader för arbetstagare, som fyllt 45 år, och i övrigt en månads varsel; enmånadsregeln gäller även arbetstagare som uppnått gränsen för pension. Det

torde vid paragrafens tillämpning kunna förekomma fall, där den senaste anställningen är mycket kortvarig, varigenom varsel egentligen skulle behöva lämnas innan befattningen tillträddes. Denna effekt får dock accepteras. Varselskyldigheten gäller endast om arbetstagaren har en lång tidigare anställning, och det berörda fallet torde inträffa endast då tjänstgöringen formellt är uppdelad på olika anställningar.

Lämnas inte varsel, äger arbetstagaren rätt till ersättning enligt 35 §. Denna paragraf innehåller jämkningsmöjligheter alltefter den oaktsamhet, som ligger arbetsgivaren till last och den skada som arbetstagaren åsamkats. Genom föreskriften, att varsel skall lämnas minst tre månader resp. en månad i förväg, har utredningen velat garantera berörda arbetstagare en skälig minsta tid med ekonomisk trygghet för erforderligt rådrum på samma sätt som vid uppsägning. Detta bör återspeglas vid tillämpningen av 35 § på det sättet, att ersättning motsvarande uppsägningslön i regel bör utgå.

Varsel enligt 28 § skall vara skriftligt och överlämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej kan ske, tillställas honom med rekommenderat brev. Beror det på arbetsbrist att fortsatt anställning inte kan erbjudas arbetstagaren, har han företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § första stycket. Samma kvalifikationskrav gäller ju för varsel enligt 28 § och för företrädesrätt enligt 20 §. Denna arbetstagarens rätt skall anges i varselbeskedet. Varselbeskedet skall också innehålla besked om vad arbetstagaren har att iaktta, om han inte är nöjd med beskedets innehåll och vill föra talan häremot, t. ex. att arbetsgivaren har menat att företrädesrätt enligt 20 § inte skall komma i fråga. Detta framgår av hänvisningen till 12 §.

29 §

Paragrafen reglerar det fall, att överläggning begärs om en av arbetsgivaren planerad uppsägning, permittering eller därmed jämförlig åtgärd eller om en nyanställning, där företrädesrätt enligt 20 § kan komma i fråga. Stadgandet utgår från att det i lagen angivna varslet dessförinnan har lämnats till arbetstagaren, hans organisation eller den närmast berörda arbetstagarorganisationen. Stadgandet är dock tillämpligt även i det fall att arbetsgivaren underlåtit att fullgöra sin varselplikt. Under 6.4 har berörts, att det inte rör sig om en facklig förhandling i egentlig mening utan om ett överläggningsförfarande i syfte att undanröja missförstånd, finna andra lösningar etc. Några uttryckliga föreskrifter har därför inte lämnats om överläggningens form eller parternas förpliktelser i förhållande till varandra. Redan i begreppet överläggning ligger dock ett krav på parterna att på ömse sidor verka för att den tilltänkta åtgärden blir föremål för reell behandling. I det föregående har exempelvis berörts, att arbetsgivaren är skyldig att ange de skäl som han har för åtgärden i fråga och lägga fram de närmare omständigheter som han åberopar. Även när det exempelvis gäller arbetsgivarens skyldighet enligt 10 § att bereda arbetstagaren annan anställning eller att vid uppsägning eller permittering ge vissa arbetstagare ett särskilt skydd enligt 19 § får det krävas att arbetsgivaren öppet redovisar de möjligheter som står till hans förfogande.

Omfattningen av överläggningarna bestäms i sista hand av den tid som står till förfogande på grund av varselbestämmelserna. I kommentaren till 26 § har berörts att det kan uppkomma sådana fall, där varken varsel eller överläggning kan ske i förväg, t. ex. permitteringar p. g. a. en fabriksbrand. Vid uppsägning av enskild arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall varsel enligt 25 § lämnas två veckor i förväg. I arbetsbristsituationer skall varsel enligt 26 § lämnas en månad i förväg. Den längre perioden motiveras främst av den tid som kan åtgå för att bestämma listan över de berörda. Vid återanställning skall varsel enligt 27 § lämnas innan avtal träffas om anställning. Har varsel lämnats för sent bör det inte få inskränka överläggningstiden, utan arbetstagaren eller organisationen kan vid behov göra anspråk på att åtgärden uppskjuts i motsvarande

mån. Detsamma gäller om varsel inte lämnats alls men åtgärden ännu inte trätt i kraft. Däremot kan arbetstagarsidan inte ensidigt göra anspråk på förlängning av överläggningstiden endast av det skälet att den önskar längre rådrum. De föreslagna varselreglerna är bestämda med tanke på den tid som skäligen kan behövas för det överläggningsförfarande som det är fråga om. I den mån fackliga förhandlingar påkallas, sedan tvist uppkommit, garanteras skäligt rådrum på annat sätt, t. ex. genom de förlängda uppsägningstiderna i 15 § andra stycket, den särskilda preskriptionsregeln i 36 § och uppskovsregeln i 37 §. Det anförda utesluter givetvis inte att överenskommelse träffas om att åtgärden ändå skall uppskjutas, exempelvis för att parterna redan på överläggningsstadiet skall komma fram till en uppgörelse, som undanröjer framtida tvist. Det kan också på grund av tredje stycket förekomma att åtgärden får uppskjutas av den anledningen att överläggning påkallats men ännu inte kommit till stånd.

För att överläggningsregeln inte skall kunna användas i syfte att förhala en uppsägning, t. ex. för att därigenom tillvinna arbetstagaren en längre uppsägningstid, föreskrivs i andra stycket att överläggning skall påkallas inom en vecka efter det att varsel lämnades. I det fall att varsel enligt 25 § lämnas även till arbetstagarens organisation och detta sker någon dag senare, kan det undantagsvis förekomma att organisationen har kvar rätten att påkalla överläggning medan medlemmen gått sin rätt förlustig. I det fall att varsel lämnas till arbetstagaren eller exempelvis en klubbordförande personligen torde knappast föreligga någon svårighet att i rätt tid påkalla överläggning; inte sällan kan det tänkas att överläggningen tar sin början i omedelbar anslutning till att varsel lämnades. I varje fall då en organisation står som motpart får det förutsättas, att en arbetsgivare inte avvisar en överläggning som påkallats för sent; organisationen skulle lika väl kunna återkomma i form av en förhandlingsframställning. Avsikten är inte heller att begränsa den gängse "användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare för utjämnande av meningsmotsättningar", för att citera en av protokollsanteckningarna till det s. k. Saltsjöbadsavtalet.

Har överläggning påkallats inom den angivna tiden av en vecka, får arbetsgivaren enligt tredje stycket inte vidtaga uppsägning eller permittering förrän överläggning ägt rum eller tillfälle lämnats till överläggning. En begränsning ligger i den förut berörda betydelsen av varseltidens längd. Har exempelvis en organisation påkallat överläggning angående ett enskilt uppsägningsfall, måste organisationen vara beredd till överläggning, inom den tid, som står till buds. Däremot kan inte arbetsgivaren motsätta sig överläggning av den anledningen att han då inte anser sig ha tid. Enligt första stycket är arbetsgivaren skyldig att träda i överläggning och enligt tredje stycket måste han uppskjuta åtgärden till dess att överläggning ägt rum.

30 §

Paragrafen, som är dispositiv, gäller inte då arbetstagaren är skyldig att avgå med pension vid den angivna tidpunkten eller de därmed jämförliga fall som berörts i kommentaren till 7 och 15 §§, exempelvis att arbetstagarens fortsatta tjänstgöring beror på tillstånd från en myndighet eller medgivande från arbetsgivarens sida. Däremot innebär inte det förhållandet att det på en arbetsplats gällt en viss praxis för pensionsavgång, att arbetsgivaren undgår underrättelseplikten enligt 30 §.

Stadgandet äger inte tillämpning om arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall sluta tidigare eller om arbetstagaren går kvar i anställningen efter uppnådd högsta pensionsålder. Då skall i stället uppsägning ske utom i det fall att arbetstagaren är anställd för bestämd tid. Inte heller i detta fall kan en tidigare praxis åberopas för att arbetsgivaren skall undgå att verkställa uppsägning. Stadgandet gäller inte heller vid sådan visstidsanställning, där pensioneringstillfället är utan betydelse för anställningens upphörande. Då

gäller i stället huvudregeln i 8 §.

Någon särskild form har inte föreskrivits för underrättelse enligt 30 §. Arbetsgivaren är visserligen bevisskyldig om att underrättelse lämnats, men han bör ha möjlighet att ge underrättelsen den utformning, som situationen bjuder. Detsamma gäller om den uppsägning som måste ske i de fall som nyss berörts. Inget hindrar att uppsägningen exempelvis framförs muntligen till arbetstagaren i lämpliga former för att sedan bekräftas skriftligen i den ordning som lagen kräver.

7.7 *Arbetstagares rättigheter under uppsägningstid m. m. (31–34 §§)*

31 §

I 31–33 §§ lämnas föreskrifter om den lön m. m., som arbetstagaren äger uppbära i samband med uppsägning eller längre tids permittering. I 31 § stadgas, att arbetstagaren under uppsägning är garanterad lön och andra anställningsförmåner, även om arbetsgivaren ej erbjuder honom arbete. Av 33 § framgår, att det är fråga om bibehållna anställningsförmåner. Även om arbetsgivaren inte erbjuder arbetstagaren arbete skall sådan tid likställas med arbetad tid, t. ex. vid tillämpning av semesterlagen (jfr AD 1955 nr 31, SvJT 1965 rf s. 52). Arbetsgivaren är även skyldig att erlägga sedvanliga sociala avgifter etc. Även om arbetstagaren under uppsägningstiden inte står kvar i arbete, är han dock inte arbetslös i den meningen, att han kan göra anspråk på ersättning enligt förordningen (1956:629) om erkända arbetslöshetskassor. Förhållandet är detsamma i det fall att arbetstagaren uppbär lön enligt 32 §.

Regeln i 31 § förutsätter givetvis liksom 1971 års lag, att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Av skyldigheten att stå till förfogande följer även att arbetstagaren utför det arbete som åvilar honom och att det eljest inte finns någon särskild anledning att beröva honom hans löneförmåner, såsom vid avstängning eller suspension. Beträffande skyldigheten att utföra anvisat arbete hänvisas till kommentaren till 22 § andra stycket. Dock bör uppmärksammas den särskilda begränsning som följer av 34 § första stycket. Det ligger vidare i sakens natur att uppsägningslön inte utgår för den tid, då arbetstagaren är sjuk eller åtnjuter annan ledighet. En långtidssjuk eller tjänstledig arbetstagare kan inte heller vid permittering göra anspråk på lön enligt 32 §, även om han då ändå inte hade behövt inställa sig för tjänstgöring. En uppsagd arbetstagare, som själv säger upp sig för att redan under uppsägningstiden tillträda annan anställning, kan givetvis inte göra anspråk på fortsatt uppsägningslön från den tidigare arbetsgivaren. Har arbetsgivaren däremot befriat arbetstagaren från hans skyldighet att stå till förfogande under uppsägningstiden, utgår full uppsägningslön även om arbetstagaren därefter tar annat arbete. Utredningen föreslår nämligen – såsom närmare utvecklats under 6.6.1 – att avräkningsregeln i 1971 års lag tas bort. Anledningen till att arbetstagaren blivit uppsagd eller att arbetsgivaren inte bereder honom arbete saknar betydelse för tillämpningen av bestämmelserna i 31 och 32 §§. Även i det fall att uppsägningen eller permitteringen beror på en inträffad olyckshändelse, t. ex. att fabriken brunnit ned, utgår lön enligt 31 §. I 33 § andra stycket stadgas dock undantag för tid, då arbetstagaren berörs av fackliga stridsåtgärder.

För arbetstagaren talan mot uppsägningen med yrkande att få stå kvar i anställningen på sätt anges i 36 §, får han enligt 37 § ej skiljas från anställningen förrän tvisten blivit prövad. Även om uppsägningstiden gått till ända, är arbetstagaren garanterad lön enligt 31 §, dock inte i det fall som avses i 37 § andra stycket.

Det ligger i sakens natur, att principerna för 31–33 §§ äger tillämpning även i det fall domstol enligt 37 § tredje stycket förordnat om att en arbetstagare skall återtas i arbete intill dess lagakraftägande dom föreligger.

Stadgandet i 31 § andra stycket berörs under kommentaren till 37 §.

32 §

Även 32 § utgår från principen, att arbetstagaren skall stå till arbetsgivarens förfogande; detta ligger i själva permitteringsinstitutet. Lön enligt 32 § utgår således ej till en arbetstagare som har tjänstledighet eller är sjuk. I det fall att lönen beräknas för dag, utgår lön enligt 32 § endast för dag då arbete skulle ha utförts om inte permitteringen kommit emellan – således inte för arbetsfri lördag, något som kunnat ske enligt 1971 års lag.

För att få lön enligt 32 § krävs inte, till skillnad mot 1971 års lag, att arbetstagaren uppnått en viss ålder, har viss tids anställning etc. Den förutsättningen gäller dock, att permitteringen skall ha haft en viss varaktighet. Den skall ha pågått antingen två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår. Tvåveckorsregeln innebär att så snart två veckor förflutit – mellanliggande arbetsfria dagar inräknade – är arbetstagaren berättigad till lön enligt 32 § för återstående arbetsdagar under den permitteringsperioden. En arbetsfri dag får således åberopas för att arbetstagaren skall kvalificera sig för lön enligt 32 §, men någon lön utgår inte för sådan dag, om arbetstagarens lön beräknas för arbetad dag. Lön kan mycket väl utgå under helg, t. ex. om skiftarbete skulle ha förekommit då. 30-dagarsregeln medför att lön enligt 32 § inträder så snart arbetstagaren genom att tillgodoräkna tidigare permitteringsperioder i den aktuella anställningen uppnår en sammanlagd tid av trettio dagars permittering under kalenderåret. Även här får arbetsfria dagar som infallit under permitteringsperioderna räknas. Vidare får arbetstagaren, såsom framhållits i kommentaren till 16 §, åberopa dag som endast delvis omfattats av permittering eller därmed jämförlig åtgärd, t. ex. korttidsarbete. Det har vid denna beräkningsmetod inte någon betydelse hur länge den aktuella permitteringsperioden pågått. Även med 30-dagarsregeln gäller dock att lön endast faller ut för arbetad dag, då arbetstagarens lön beräknas på grundval av arbetad dag. Förlorar arbetstagaren rätten till lön enligt 32 § på grund av sjukdom under permitteringsperioden torde han inte heller i övrigt få åberopa sjukdomsperioden som permittering. Han kan exempelvis inte åberopa sjukdomstid för att sedermera komma i åtnjutande av 30-dagarsregeln. Inträffar sjukdomsfallet under en permitteringsperiod på mer än 14 dagar, kan det dock inte krävas att en ny permittering skall anses ha börjat sedan han blev återställd. Han bör sålunda beträffande den senare delen av permitteringsperioden kunna åberopa de permitteringsdagar han hade före sjukdomsfallet och sedan han blivit frisk erhålla lön enligt 32 § så snart det i hans fall rör sig om en permittering av två veckor. Permitteringen skall sålunda anses sammanhängande även om den brutits av sjukdom. Begär han ledighet av annan anledning, får däremot permitteringen anses bruten.

Den ifrågavarande permitteringen skall hänföra sig till den aktuella anställningen. Övergår arbetstagaren till en helt annan anställning hos arbetsgivaren kan han, lika litet som då han tillträder en ny anställning hos en annan arbetsgivare, åberopa tidigare permitteringstid under året. Vad nu sägs gäller givetvis inte i det fall, då det enligt 4 § inte anses föreligga något avbrott i arbetstagarens anställning.

Det förhållandet, att arbetstagaren uppburit lön enligt 32 §, innebär inte någon inskränkning av hans rätt till uppsägningslön. Efterföljs permitteringen av en uppsägning, har arbetstagaren rätt till lön under hela den för honom stadgade uppsägningstiden utan någon avräkning för de dagar då han uppburit lön enligt 32 §. Permitteras en arbetstagare, som redan är uppsagd, påverkar det inte hans uppsägningslön. Denna utgår ograverad enligt 31 och 33 §§, även om arbetsgivaren inte kan erbjuda honom arbete. Givetvis äger han inte åtnjuta lön både enligt 31 § och enligt 32 §.

I andra stycket görs – som en motsvarighet till 4 § andra stycket i 1971 års lag – undantag för permittering som beror på att ett arbete är säsongbetonat eller eljest till sin natur icke sammanhängande. I samband med

anställningens ingående måste enligt 6 § dess karaktär bestämmas, och därvid får också uppmärksammas huruvida anställningen är av den arten att lön enligt 32 § skall utgå eller ej. Vid permittering under anställning för bestämd tid, t. ex. under pågående säsong eller arbetsprojekt, gäller självfallet 32 §.

33 §

Enligt 31 och 32 §§ har arbetstagaren rätt till lön även om arbetsgivaren ej kan erbjuda honom arbete. I 33 § stadgas om lönens storlek; det är bibehållna löneförmåner som skall utgå. Paragrafen avser även att ge skydd mot inkomstsänkning under uppsägningstiden, exempelvis vid omplacering till annat arbete. Lönen får inte understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han fått behålla sina arbetsuppgifter. Om arbetstagaren omplaceras till ett sämre betalt arbete eller om arbetstiden skärs ned med löneminskning som följd, får arbetsgivaren fylla ut mellanskillnaden under resten av uppsägningstiden. Däremot utgör stadgandet inte ett hinder mot att arbetstagaren några månader före uppsägningstillfället i avtalsenlig ordning omplaceras till ett sämre betalt arbete. Sker omplaceringen i syfte att kringgå den i 33 § inskrivna lönegarantin kan den dock angripas. Även reglerna om varsel och överläggning har här en avhållande effekt.

Arbetstagaren kan enligt 33 § inte göra anspråk på andra löneförmåner än som normalt skulle ha utgått till honom om han fått behålla arbetsuppgifterna under uppsägningstiden. Någon garanti finns sålunda inte mot sådan inkomstsänkning som är normal inom företaget. Skulle vid något tillfälle förtjänsten helt allmänt minska, t. ex. genom att övertidsuttaget inskränks, får den uppsagde arbetstagaren tåla detta lika väl som arbetskamraterna. Inte heller sidoinkomster garanteras av 33 §. Däremot kan det inträffa att en uppsagd arbetstagare, som flyttas från ett arbete till ett annat, i detta senare arbete kan på grund av 33 § erhålla en lön som är högre än den som utgår till andra för samma arbete. Skulle en uppsagd arbetstagare permitteras är han under permitteringstiden, intill dess att 32 § blir tillämplig för arbetskamraterna, på grund av 31 och 33 §§ berättigad till lön, även om sådan inte skulle utgå till dessa. Det kan således förekomma permitteringar, där en uppsagd arbetstagare får uppbära lön av arbetsgivaren medan arbetskamraterna lyfter ersättning från arbetslöshetskassan.

Någon schablonregel ges inte om hur lönen enligt 33 § skall beräknas. Några större problem torde inte föreligga om arbetstagaren har fast lön, exempelvis för månad. När det däremot gäller tidlön eller ackordslön har tidigare berörts, att lön i princip endast skall utgå för vad som utgjort arbetad tid eller skulle ha utgjort sådan tid. Hinder möter inte mot att principen om bibehållna löneförmåner kompletteras av kollektivavtalsbestämmelser om löneberäkningen. Som exempel kan tagas verkstadsavtalets regler angående inkomsttrygghet vid omplacering. Motsvarande avtal gäller på andra områden inom industrin. I avtalet anges utgångspunkten vara arbetarens medeltimförtjänst på tidlön jämte ackord enligt senast tillgängliga kvartalslönestatistik, varjämte det stadgas att om den senast tillgängliga kvartalsstatistiken på grund av arbetets art eller andra omständigheter ej skulle utgöra representativt underlag för beräkningen, beräkningsperioden bör efter lokal överenskommelse utsträckas till en längre tidsperiod. Även andra motsvarande avtal finns med andra beräkningsgrunder.

33 § innehåller i motsats till 5 § tredje stycket i 1971 års lag inte någon bestämmelse om avräkning för inkomst, som arbetstagaren under uppsägningstiden eller permitteringstiden förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning etc. Utredningen hänvisar till vad som anförts under 6.6.1 och i kommentaren till 31 §.

I andra stycket stadgas undantag för tid, då arbetstagaren är föremål för lockout, som är tillåten enligt lag, eller deltager i strejk

eller därmed jämförlig stridsåtgärd. Stadgandet anknyter till rådande praxis vid arbetskonflikter, nämligen att arbetsgivaren inställer betalning av lön och andra anställningsförmåner till de anställda, som berörs av konflikten. En arbetstagare, som vid konfliktutbrottet redan var uppsagd eller permitterad, omfattas dock inte av lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt. Han äger sålunda i stället rätt att under konflikten påfordra ersättning från arbetslöshetsförsäkringen eller s. k. arbetsmarknadsstöd (se prop. 1969:76 s. 122 f).

34 §

Paragrafen, som är tvingande, innebär en begränsning av den förflyttningsskyldighet som eljest kan åvila arbetstagaren. Har arbetstagaren blivit uppsagd får han inte, så länge han står kvar i anställningen, förflyttas till annan ort, om hans möjligheter att söka ny anställning därigenom skulle inte obetydligt försämras. Stadgandet innebär inte förbud mot sådan förflyttning som sker med arbetstagarens samtycke; avtal härom är giltigt enligt 3 § tredje stycket under de förutsättningar som anges i kommentaren till detta lagrum. Även om särskilda traktamentsförmåner etc. erbjuds arbetstagaren, har han rätt att motsätta sig förflyttning under den förutsättning som anges i 34 §. Det förhållandet, att det finns arbetsförmedling på den ort dit förflyttning skulle ske, eller att det inom företaget eller koncernen finns ett centralt organ för omplaceringsfrågor, hindrar inte stadgandets tillämpning. Stadgandet är nämligen avsett att ge arbetstagaren erforderligt rådrum på den ort, där han stadigvarande var sysselsatt då uppsägningen skedde. Oftast är det nämligen på den orten som arbetstagaren vill söka ny anställning. Stadgandet innebär dock inte någon skyldighet för arbetsgivaren att hålla driften igång på den gamla orten. Flyttas driften till annan ort kan arbetsgivaren emellertid inte påfordra att arbetstagaren följer med under resten av uppsägningstiden. Arbetstagaren får då nöja sig med ekonomisk ersättning och kan inte påfordra tillämpning av 31 § andra stycket.

Frågan vad för slags förflyttning som är förenlig med 34 § låter sig inte besvara genom något principiellt uttalande. Uppenbart är emellertid, att en avtalsenlig förflyttning bör kunna tillåtas om det gäller en arbetsplats inom ett område som begränsas av vad som brukar anses som sedvanligt reseavstånd. I övrigt får lokala förhållanden ävensom sedvänja inom olika yrken bli vägledande. Även på denna punkt finns praxis från arbetslöshetsförsäkringens område och utredningen hänvisar till vad som anförts i kommentaren till 22 § andra stycket.

I andra stycket stadgas rätt för en uppsagd arbetstagare att i skälig omfattning besöka arbetsförmedlingen på arbetstid utan avdrag på lönen. Detta gäller även arbetstagare, som fått varsel enligt 28 §. Utredningen hänvisar till uttalandena under 6.6.1.

I 34 § tredje stycket har gjorts undantag för det fall att arbetstagaren väckt talan mot uppsägningen med yrkande om att anställningsförhållandet skall förklaras bestå. Detsamma gäller om förhandling påkallats med motsvarande yrkande. Menar arbetstagaren att uppsägningen skall frånkännas verkan och anställningen sålunda skall fortgå liksom tidigare, bör han inte ges de särskilda förmåner som eljest tillerkänts en uppsagd arbetstagare.

7.8 *Övriga bestämmelser (35–40 §§)*

35 §

I 35 § första stycket stadgas skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren i det fall han åsidosätter sina förpliktelser enligt den föreslagna lagen. Förutom lön och andra anställningsförmåner enligt 31–33 §§ skall han utge ersättning för uppkommen skada. I det föregående har berörts att skadestånd kan utdömas inte bara när arbetsgivaren åsidosatt en uttrycklig bestämmelse i lagen utan även när han vidtagit åtgärd som eljest strider mot lagens syfte. Bl. a. med hänsyn till det senare

fallet stadgas, att hänsyn skall tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. I första hand avses skada som åsamkats den berörde arbetstagaren. Vid brott mot 26–27 §§ är det den berörda organisationen som är målsägande. Vid brott mot 25 och 29 §§ kan det förekomma skadestånd både till arbetstagaren och till organisationen. Har arbetstagaren åsidosatt sina skyldigheter enligt kollektivavtal, som ingåtts enligt 3 § eller som eljest slutits för att komplettera lagens föreskrifter, föreligger i stället skadeståndsskyldighet enligt 8 § lagen (1928:253) om kollektivavtal. I sådant fall kan skadestånd utdömas såväl till arbetstagaren som till den berörda organisationen. Vid ett enskilt avtal enligt 3 § tredje stycket kan det föreligga skadeståndsskyldighet p. g. a. avtalsbrott. Utredningen återkommer till frågor om talerätten i kommentaren till 40 §.

Skadeståndsskyldighet stadgas i andra stycket även för arbetstagaren, om han inte iakttar uppsägningstiden enligt 15 § första stycket. Även i detta fall kan det förekomma, att arbetstagaren i stället ådöms skadestånd för avtalsbrott. Utredningen har övervägt att införa en begränsning av arbetstagarens skadeståndsskyldighet men avstått härifrån. Dock kan det för arbetstagarens vidkommande knappast bli fråga om skadestånd annat än som för överträdelse av en ordningsföreskrift. Jämkningsregeln i första stycket lämnar utrymme härför. Ytterligare begränsning kan följa på grund av lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt.

Första stycket avser tvister av olika beskaffenhet. Tvisten kan t. ex. röra fråga om uppsägningslönens beräkning, om uppsägningstiden skall bestämmas enligt första eller andra stycket av 15 §, om arbetstagaren vid permittering är berättigad till lön enligt 32 § eller vilken varseltid som skall tillämpas enligt 28 §, dvs. frågor som närmast avser arbetstagarens lön och andra anställningsförmåner. Men paragrafen äger tillämpning även då exempelvis arbetstagaren fordrar skadestånd på grund av en obefogad uppsägning. Det kan vara så att arbetstagaren jämte det att han påfordrar rättelse enligt 36 § första stycket yrkar ersättning för den skada han lidit. Det kan också vara så att arbetstagaren bedömer rättelse som utsiktslös i realiteten eller fortsatt anställning så olustig, att han låter sin skadeståndstalan omfatta inte blott den kränkning som han utsatts för utan även det förhållandet att han gått förlustig anställningen. Det kan även resas krav på skadestånd för att arbetsgivaren inte följt det i lagen föreskrivna förfarandet. Särskilt skadeståndstalan som enligt lagen förs av organisation torde få den karaktären. Paragrafen avser t. ex. också avskedandefall, där tvisten kanske inte rör arbetstagarens rätt att stå kvar i anställningen men väl hans rätt till uppsägningstid. Även skadestånd för att en permittering stått i strid mot 16 §, för att en arbetstagare inte kommit i åtnjutande av sin företrädesrätt enligt 20 § eller för att turordningsreglerna satts åsido kan exempelvis komma i fråga.

I första stycket lämnas närmare föreskrifter angående beräkningen av skadeståndet. Motsvarande stadgande återfinns bl. a. i 8 § i 1971 års lag. Här bör uppmärksammas framför allt möjligheten att även döma ut ersättning för s. k. ideell skada, t. ex. då arbetsgivaren sökt kringgå lagstiftningen eller då arbetstagaren blivit uppsagd utan att saklig grund förelegat. Frågan om skadestånd vid obefogade uppsägningar har utredningen behandlat under 6.8.4, och den kommer att närmare beröras i kommentaren till 38 §. Här bör dock framhållas att skadeståndsbeloppet, då arbetstagaren själv väljer att lämna anställningen, torde få sättas lägre än i de fall som berörs i 36 och 38 §§. När det gäller regeln om jämkning av skadestånd eller fullständig befrielse från skadestånd, bör denna framför allt komma till användning då arbetsgivarens förseelse inte medfört någon nämnvärd skada – varsel har t. ex. lämnats någon dag för sent – eller då ett skadestånd skulle verka obilligt. Som exempel kan nämnas det fall att bestämmelserna om uppsägningslön mer än väl kompenserar arbetstagaren för den skada han lidit, med hänsyn till att han under uppsägningstiden

haft inkomst från arbete på annat håll. Någon avräkning för sådan inkomst skall ju inte ske enligt utredningens förslag. Även då det rört sig om en ursäktlig felbedömning från arbetsgivarens sida, t. ex. vid turordningsbestämmelsernas tillämpning inom viss verksamhet eller kategori av arbetstagare, bör detta återspeglas i skadeståndsbeloppet.

Tredje stycket innehåller preskriptionsbestämmelser. Dessa har förut berörts under 6.9.2. Talan om skadestånd skall föras senast sex månader efter skadans uppkomst. Beträffande exempelvis uppsägningslön bör uppmärksammas, att anspråk på sådan lön preskriberas fortlöpande med utgångspunkt från tidpunkten då lönen skulle ha utbetalats. Grundas anspråket på 20 § räknas tiden från den dag, då annan tillträtt den anställning, till vilken arbetstagaren gör gällande företrädesrätt. Enligt 12 § första stycket och 28 § tredje stycket är arbetsgivaren skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om preskriptionsreglerna i 35 och 36 §§.

Beträffande s. k. laga förfall torde bestämmelserna i 32 kap. 7 och 8 §§ samt 58 kap. 11 och 12 §§ rättegångsbalken äga motsvarande tillämpning. Har exempelvis arbetstagaren genom avbrott i den allmänna samfärdseln, sjukdom eller annan omständighet, som han ej bort förutse eller rätten eljest finner utgöra giltig ursäkt, hindrats från att väcka talan enligt 35 eller 36 §, kan rätten utsätta en ny tid för talan. Ansökan härom skall ske senast tre veckor efter förfallet upphörde och sist inom ett år, sedan tiden utgick. Utredningen återkommer till denna fråga i nästa betänkande med förslag till lag om rättegång i arbetstvister.

36 §

Stadgandet innehåller bestämmelser av största betydelse för anställningsskyddet. Har en uppsägning ägt rum i strid mot vissa angivna grundläggande bestämmelser är åtgärden ogiltig. Anställningsförhållandet skall då enligt huvudregeln i 36 § första stycket förklaras bestå. Har ett avskedande skett i strid mot 14 § eller har en arbetstagare inte kommit i åtnjutande av företrädesrätt till ny anställning, kan arbetsgivaren enligt andra stycket föreläggas återanställa arbetstagaren. Om en permittering strider mot lagen kan arbetsgivaren tvingas att låta arbetstagaren återgå i arbete.

Även om rättelse sålunda skall kunna ske i efterhand, är det utredningens mening att 36 § främst skall få en avhållande effekt. Till skillnad mot vad som för närvarande gäller på stora delar av arbetsmarknaden, nämligen att endast skadestånd skulle kunna utdömas i fall som de angivna, innebär 36 § att anställningsförhållandet skall kunna återställas om arbetstagaren utan dröjsmål påkallar rättelse. Stadgandet utesluter dock inte, att arbetstagaren låter anställningsförhållandet upphöra och i stället väljer att yrka skadestånd enligt 35 §. Reglerna i 36 § blir tillämpliga först om arbetstagaren påkallar tillämpning av dem. Domstolen kan således inte ex officio förordna om att arbetstagaren skall återgå i arbete. Å andra sidan är paragrafen så formulerad att domstolen i undantagsfall kan döma till särskilt skadestånd i stället för att enligt arbetstagarens yrkande förordna om anställningsförhållandets bestånd. Det förutsätts att arbetstagaren, i fall som nu berörs, i sin stämningsansökan anger det skadestånd som fordras för den händelse huvudyrkandet inte skulle komma att bifallas.

När det gäller uppsägning är 36 § tillämplig framför allt i de fall, då arbetsgivarens uppsägning inte varit sakligt grundad eller då uppsägning skett utan att arbetstagaren erbjudits annan anställning, där så enligt 10 § skäligen kunde krävas av arbetsgivaren. Men 36 § omfattar exempelvis även åsidosättande av turordningsreglerna och det särskilda skyddet för vissa arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, brott mot reglerna om varsel och överläggning liksom det fall att uppsägningen inte varit skriftlig eller att arbetsgivaren vägrat uppge de omständigheter som åberopas för uppsägningen.

När det gäller uppsägning som inte varit sakligt grundad måste förutsättas, att det undantagsvis kan uppkomma fall, då fortsatt

anställning av olika skäl får bedömas som i realiteten så utsiktslös, att en dom på anställningens bestånd aldrig skulle lända till efterrättelse. Under 6.8.3 har utredningen berört svårigheten att lagstiftningsvägen sanktionera en sådan dom. I en situation där domstolen finner att arbetstagarens intressen bättre gagnas genom ett skadestånd, bör sådant kunna utdömas i stället för ett förordnande om anställningsförhållandets bestånd. Härför fordras dock att det föreligger synnerliga skäl. Beträffande skadeståndet hänvisas till kommentaren till 38 §, där dessa frågor behandlas i ett sammanhang.

När det gäller brott mot reglerna om varsel och överläggning och arbetstagarparten för talan enligt 36 §, bör domstolen också enligt undantagsstadgandet kunna döma endast till skadestånd, exempelvis då det visar sig att uppsägningen varit fullt befogad och att varsel och överläggning inte skulle fylla någon reell funktion. Om det endast föreligger ett formellt åsidosättande av reglerna i 11 § ligger också ett skadestånd närmast till hands. Är det däremot så, att uppsägningsgrunden ter sig svag och varsel inte har skett i laga ordning, bör domstolen förordna om anställningsförhållandets bestånd, varefter det får ankomma på arbetsgivaren att om han vill fullfölja uppsägningen göra detta i den form och med det förfarande som lagen föreskriver.

Vad nu anförts om uppsägning kan enligt 36 § andra stycket sägas få motsvarande tillämpning, då fråga är om ett obehörigt avskedande enligt 14 §. I detta fall gäller dock inte den automatiskt verkande uppskovsregeln i 37 § första stycket. Enligt 36 § andra stycket kan arbetsgivaren i stället föreläggas att återanställa den avskedade arbetstagaren, och enligt 37 § tredje stycket kan förordnande meddelas om att arbetstagaren skall återtagas i arbete intill dess lagakraftägande dom föreligger. En förutsättning härför torde vara, inte blott att avskedandet strider mot 14 § första stycket utan att det även saknas grund för uppsägning. Stadgandet utesluter inte att domstolen väljer annan påföljd, exempelvis skadestånd, även om talan i första hand förs med yrkande enligt andra stycket. Förordnande enligt 37 § tredje stycket bör inte meddelas, om domstolen finner att det endast kan bli fråga om att tilldöma arbetstagaren skadestånd för mistad uppsägningslön.

När det gäller permittering kan 36 § andra stycket och 37 § tredje stycket utnyttjas för att bryta en permittering, som inte är av tillfällig natur, eller för att komma till rätta med att arbetsgivaren genom andra åtgärder söker kringgå förbudet i 16 § eller de regler om varsel och överläggning som stadgas i 26 och 29 §§.

Vid mål enligt 10 § eller 20 § om arbetstagares rätt till annan anställning torde det för tillämpning av 36 § krävas, att en viss anställning så att säga står till förfogande. Har arbetsgivaren redan besatt den anställning, som arbetstagaren gör anspråk på, kan domstolen inte förordna att denne arbetstagare skall träda tillbaka till förmån för den arbetstagare som väckt talan. Detsamma måste gälla vid turordningstvister. Lagen gäller ju inte tvister arbetstagare emellan. Däremot bör det stå domstolen fritt att förordna om återanställning av arbetstagaren i det fall det bör kunna krävas av arbetsgivaren, att han bereder arbetstagaren en likvärdig anställning, och möjligheter härtill synes föreligga.

Visar det sig, då förordnande meddelats enligt 36 § om att ett anställningsförhållande skall bestå eller om återanställning eller återtagande i arbete, att förordnandet inte länder till efterrättelse – arbetstagaren vägras t. ex. arbete eller trakasseras så att den nya anställningen blir outhärdlig för honom – träder bestämmelserna i 38 § i tillämpning. Arbetstagaren kan då kräva, att anställningsförhållandet genast hävs och att han tillerkänns ett särskilt skadestånd utöver vad som tidigare utgått.

Enligt 36 § tredje stycket gäller den särskilda förutsättningen för att 36 § första eller andra stycket skall äga tillämpning, att arbetstagaren väckt sådan talan som där avses senast tre veckor efter det att arbetsgivaren vidtog den åtgärd, som klandrats av arbetstagaren. Är i kollektivavtal stadgat att

förhandling skall äga rum för biläggande av tvist räcker det dock att förhandling, i första hand s. k. lokal förhandling, påkallats inom denna tid och att talan sedan väcks senast tre veckor efter det att förhandlingarna avslutades, dock senast sex månader efter det att den omtvistade åtgärden vidtogs. Samma förutsättning föreligger för att en arbetstagare enligt 37 § skall få uppskov med en uppsägnings ikraftträdande eller för att förordnande skall kunna meddelas om att arbetstagaren skall återtagas i arbete, då tvist uppkommit om avskedande, permittering eller företrädesrätt till ny anställning. Talefristen vid yrkande om återanställning enligt 20 § räknas från den dag då annan tillträtt den anställning, till vilken arbetstagaren gör gällande företrädesrätt. Rör det sig om en permittering, som arbetstagaren menar vara lagstridig sedan den på visst sätt förlängts, torde utgångspunkten för talefristen vara den dag då förlängningen trädde i kraft.

Reglerna om laga förfall äger tillämpning även vid talan enligt 36 §, där de på grund av den korta talefristen kan tänkas få större betydelse än vid talan om skadestånd.

Det förhållandet att arbetstagaren på grund av tidsutdräkt förlorat talan enligt 36 § hindrar inte att han i stället för talan om skadestånd enligt 35 §, förutsatt givetvis att denna talan anhängiggörs inom den där angivna fristen av sex månader. Arbetstagaren kan i detta fall däremot inte göra anspråk på tillämpning av 37 eller 38 §.

Mål om handläggning av bl. a. 35 och 36 §§ skall enligt 40 § handläggas enligt den lag om rättegång i arbetstvister, som utredningen kommer att föreslå i nästa betänkande. Enligt detta förslag kommer tvister, som här avses, att kunna handläggas även av skiljemän, alltså exempelvis av sådan skiljenämnd som arbetsmarknadsnämnden utgör. De i paragraferna angivna fristerna för talans anhängiggörande gäller även då part påkallar skiljedom.

37 §

Har en arbetstagare väckt talan mot en uppsägning senast tre veckor efter det att uppsägningen skedde eller inom samma tid påkallat facklig förhandling med yrkande, att uppsägningen skall förklaras ogiltig och anställningsförhållandet skall förklaras bestå, får han enligt huvudregeln i 37 § första stycket inte skiljas från anställningen förrän uppsägningen blivit slutligt prövad, även om uppsägningstiden gått till ända. Såsom framgår av 31 § andra stycket får han inte heller i anledning av uppsägningen avstängas från arbete annat än om särskilda skäl föreligger. Något motsvarande skydd föreligger inte då parterna endast tvistar om uppsägningstidens längd, ej heller då arbetstagaren endast yrkar skadestånd etc. Stadgandet innebär inte någon ovillkorlig rätt för den uppsagde till arbetsplatsen. Han är skyldig att vidkännas samma behörigen vidtagna förändringar i anställningsförhållandena som de övriga arbetstagarna. Han kan exempelvis omplaceras eller förflyttas; detta följer av regeln i 34 § tredje stycket. I vissa fall måste arbetstagaren trots 37 § tåla en omplacering som har sin grund i samma förhållande som ledde till uppsägningen, t. ex. att den uppsagde råkat i delo med arbetskamraterna. Inte heller kan arbetstagaren alltid kräva att få behålla de arbetsuppgifter som han enligt arbetsgivarens uppfattning tidigare inte klarat av. Den begränsningen föreligger även, att arbetstagaren skall kunna avstängas från arbete under uppsägningstiden, om särskilda skäl föreligger härtill. Närmast avses fall, där uppsägningen är sakligt grundad och det inte heller kan krävas av arbetsgivaren att arbetstagaren skall gå kvar i arbete. Som exempel kan nämnas fall, där förutsättningarna för avskedande näst intill varit uppfyllda eller där arbetstagaren visat illojalitet eller trolöshet mot arbetsgivaren. Även turordningstvister, där arbetstagarens uppsägning skett i samråd med den närmast berörda organisationen, kan nämnas. Den uppsagde arbetstagaren är dock garanterad sin uppsägningslön, och han kvalificerar sig exempelvis för semester så länge 37 § första stycket är tillämplig. Arbetstagaren kan även permitteras under uppsägningstiden, om förutsättningar föreligger härför enligt 16 §. Av 31 § följer, att han

dock har rätt till oavkortade löneförmåner vid sådan permittering.

Stadgandet i 37 § första stycket bör inte komma till användning enbart för att arbetstagaren skall kunna tillvinna sig lön efter det att uppsägningstiden gått till ända eller för att kvalificera sig för en företrädesrätt enligt 20 §, som inte förelåg då anställningen egentligen skulle ha upphört. För exempelvis sådana situationer – där uppsägningen synes sakligt grundad – har domstolen möjlighet att, på yrkande av arbetsgivaren, enligt 37 § andra stycket förordna att anställningsförhållandet inte skall bestå efter uppsägningstidens utgång. I det fall att tvisten, på sätt utredningen avser att föreslå i nästa betänkande, först prövas i tingsrätt för att sedan kunna överklagas till arbetsdomstolen, bör tingsrätten enligt 37 § andra stycket kunna förordna att vad i första stycket sägs inte längre skall äga tillämpning, om domstolen funnit uppsägningen sakligt grundad. Arbetstagaren skulle eljest genom att exempelvis överklaga tingsrättens dom kunna förskaffa sig ekonomiska förmåner för tid därefter samtidigt som arbetsgivaren skulle tvingas ha honom kvar på arbetsplatsen. Det bör understrykas, att ett sådant beslut endast torde meddelas i det fall att övervägande skäl talar för att arbetstagarens talan kommer att ogillas. Ett sådant beslut kan för övrigt ändras med omedelbar verkan efter besvär till arbetsdomstolen. Om målet förs till arbetsdomstolen, är denna oförhindrad att ta upp frågan om tillämpningen av 37 § på nytt. Skulle arbetstagarens talan trots vad som förekommit slutligen finnas befogad – t. ex. lämnar en person, då han hörs som vittne, helt andra uppgifter än tidigare – påverkar förordnandet inte arbetstagarens rätt. Ogiltigförklaras uppsägningen, äger arbetstagaren givetvis rätt till den lön han kan ha gått förlustig i samband med rättegången.

I det fallet åter, att tingsrätten finner uppsägningen ogrundad, avses 37 § skola tillämpas på det sättet, att domstolen förordnar om anställningsförhållandets bestånd och arbetstagarens rätt att gå kvar i arbete intill dess lagakraftägande dom föreligger.

Det bör kanske tilläggas, att arbetsgivaren får anses oförhindrad att väcka talan med yrkande enligt andra stycket, om arbetstagaren påkallat förhandling enligt 36 § tredje stycket men ännu inte väckt talan vid domstol. Är uppsägningstiden t. ex. endast en månad och kan lokala och centrala förhandlingar förväntas ske, måste arbetsgivaren ges denna möjlighet för att stadgandet inte skall förfela sin verkan.

Även stadgandet i första stycket får givetvis sin största betydelse i de fall då uppsägningstiden är så kort att eventuella förhandlingar samt domstolsprövning inte hinner ske före uppsägningstidens utgång. Det bör dock uppmärksammas, att den uppskjutna verkställigheten av en uppsägning enligt 37 § första stycket kan falla bort, inte endast då domstolen enligt 37 § andra stycket beslutar härom utan även i andra fall. Som exempel kan anges att arbetstagaren, sedan de fackliga förhandlingarna är slutförda, inte väcker talan inom treveckorsfristen eller att talan inte anhängiggörs inom sexmånadersfristen. Stadgandet kan givetvis inte heller åberopas, om förhandling påkallats eller talan väckts senare än efter tre veckor. Detta är ju en grundläggande förutsättning för paragrafens tillämpning. Paragrafen kan inte heller åberopas, sedan domstolen genom deldom funnit uppsägningen giltig men processen fortsätter med tvistefrågor som rör exempelvis uppsägningslönens beräkning.

Enligt 37 § tredje stycket ges domstol möjlighet att meddela interimistiskt beslut angående återtagande i arbete av en arbetstagare, som på sannolika skäl synes ha blivit obehörigen avskedad eller ha gått förlustig sin företrädesrätt till ny anställning. Domstolen kan även ålägga en arbetsgivare att tillsvidare avbryta en permittering, som tillsynes står i strid mot 16 §. Förutsättning för sådana förordnanden är, såsom tidigare berörts, att domstolen finner övervägande skäl tala för att den sedermera definitivt kommer att döma till återanställning etc. Har exempelvis en arbetstagare blivit avskedad på otillräckliga grunder, men är en uppsägning av arbetstagaren klart befogad, torde däremot inte

förordnande meddelas enligt tredje stycket. Även vid tillämpning av tredje stycket gäller som förutsättning att arbetstagaren instämt talan eller påkallat förhandling inom tid, som anges i 36 § tredje stycket, och att han framställt yrkande som avses i 36 § andra stycket.

38 §

Har en arbetstagare blivit uppsagd på godtyckliga grunder eller i strid mot gällande turordningsbestämmelser, eller har han inte kommit i åtnjutande av företrädesrätt till ny anställning enligt 20 §, kan domstolen – i samband med att den enligt arbetstagarens yrkande förklarar enligt 36 § första stycket att anställningen skall bestå eller enligt 36 § andra stycket att återanställning skall ske – tillerkänna arbetstagaren skadestånd för den kränkning som skett. Däremot torde domstolen inte tillerkänna arbetstagaren någon särskild ersättning för framtida förlust; det ligger ju i själva domen att anställningen skall bestå med därav följande löneförmåner etc. för arbetstagaren. Utredningen hänvisar till vad som anförts under 6.8.4 om den s. k. livslönen. I undantagsfall kan domstolen i stället för att förordna om anställningsförhållandets bestånd tillerkänna arbetstagaren särskilt skadestånd. Detsamma gäller vid prövning enligt 36 § andra stycket. Domstolen kan här sägas föregripa den situation som behandlas i 38 §, nämligen att någon fortsatt anställning inte kommer till stånd. Till skillnad mot det fall, som avses i 35 §, har arbetstagaren i det med 36 § första stycket avsedda fallet en önskan att stå kvar i anställningen, men hans rätt därtill har inte kunnat genomföras. Detta bör återspeglas i skadeståndsbeloppet. Ersättningen bör givetvis kunna omfatta även den framtida förlust, som arbetstagaren åsamkats genom arbetsgivarens åtgärd.

Bestämmelserna i 38 § avser fall, då arbetsgivaren inte efterkommer domstolens förordnande om anställningsförhållandets bestånd, eller då arbetsgivaren trots domstolens beslut vägrar återanställa en arbetstagare, som blivit obehörigen avskedad eller som inte kommit i åtnjutande av företrädesrätt till ny anställning, eller då arbetsgivaren vägrar återta en arbetstagare som permitterats i strid mot lagen. Arbetstagaren ges då möjlighet att återkomma, i förekommande fall även med ett yrkande om att anställningsförhållandet skall hävas, med yrkande om att arbetsgivaren på grund av det inträffade skall åläggas ett särskilt skadestånd utöver det som han kan ha ålagts genom den tidigare domen. Detta särskilda skadestånd är avsett att kompensera arbetstagaren för den nya kränkning som han utsatts för och den skada som han framdeles kan komma att lida, emedan anställningen måste upphöra trots domstolsförordnandet. Stadgandet äger tillämpning även på det fall, att arbetsgivaren efter det att arbetstagaren återgått i arbete vidtager allehanda åtgärder för att förmå arbetstagaren att själv sluta. En förutsättning för talan enligt 38 § är givetvis, att arbetstagaren kan visa att anställning vägrats honom. Har domstolen förordnat om återgång i arbete enligt 36 § första eller andra stycket eller meddelat interimistiskt förordnande enligt 37 § tredje stycket får det krävas av arbetstagaren att han i förekommande fall tar kontakt med arbetsgivaren och kräver att få återgå i arbete. Skulle ingendera parten kontakta den andra, drabbar detta alltså arbetstagaren. Han torde då som regel inte kunna väcka talan enligt 38 §.

I det fall att 38 § måste tillgripas bör bestämmelsens karaktär av yttersta utväg återspeglas i skadeståndets storlek. I avsnitt 6.8.4 har utredningen framhållit, att den praxis som f. n. tillämpas i arbetsmarknadens olika skiljedomstolar framdeles blir helt otillfredsställande med hänsyn till den skärpning av anställningsskyddet som avses med utredningens förslag. Skadeståndsregeln i 38 § måste få en kraftigt verkande avhållande effekt. Mera detaljerade uttalanden om vilka belopp som skall utdömas i de enskilda fallen låter sig svårligen göra. Det bör i detta sammanhang framhållas, att det förhållandet att utredningen föreslagit slopande av avräkningsregeln under uppsägningstiden inte in-

nebär att domstolen enligt 38 § skulle vara förhindrad att beakta den arbetsförtjänst, som arbetstagaren på annat håll redan förvärvat eller i framtiden kan tänkas förvärva, eller att omräkna lönen till dagsvärdet etc.

Någon särskild preskriptionsbestämmelse gäller inte för talan enligt 38 §. Utredningen hänvisar till vad som anförts härom i avsnitt 6.9.2.

39 §

I första stycket föreskrivs att mål, där arbetstagaren exempelvis för talan om rätt att få stå kvar i arbete, samt mål om hävande av en olaglig permittering eller om återanställning skall handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om skadestånd för underlåtenhet av arbetsgivaren att efterkomma föreläggande enligt 38 §. Det ligger i sakens natur att ett förordnande om återgång enligt 37 § tredje stycket likaledes skall meddelas skyndsamt, exempelvis då skäl föreligger till antagande att arbetstagaren blivit avskedad enligt 14 § utan att det ens förelegat sådan saklig grund som krävs för uppsägning. Stadgandet avser såväl tingsrätt som arbetsdomstolen. Genom preskriptionsregeln i 36 § har utredningen satt en tidsgräns för lokala och centrala förhandlingar, vilken också torde medverka till en skyndsam handläggning. Även om första stycket inte är tillämpligt på handläggning utom rätta av dessa tvister får det dock förutsättas att denna bedrivs med motsvarande skyndsamhet.

Andra stycket innehåller en särskild regel om rättegångskostnad i tvister enligt den föreslagna lagen. Enligt denna regel skall domstol kunna förordna om s. k. kvittning i det fall arbetstagaren förlorar sin talan men hade skälig anledning att få tvisten prövad. Arbetstagaren skulle eljest lätt kunna avstå från att hävda sina rättigheter i rättegång inför risken att få betala arbetsgivarens rättegångskostnader. Det får i likhet med andra regler om rättegångskostnad överlämnas åt rättspraxis att ge stadgandet dess praktiska innebörd, dock med beaktande av det skydd för arbetstagarens intressen som den föreslagna lagen åsyftar. I sådana fall åter, där arbetstagarens talan är uppenbart ogrundad eller där det bakom talan kan skönjas ett otillbörligt syfte, bör stadgandet inte komma till användning. I dessa fall skall arbetstagaren enligt huvudregeln i 18 kap. rättegångsbalken kunna åläggas ersätta arbetsgivaren dennes rättegångskostnader, Även i övrigt bör rättegångsbalkens regler gälla. Vinner arbetstagaren målet skall han i princip ha ersättning för sina rättegångskostnader. Har han inlett rättegång utan att arbetsgivaren givit anledning därtill eller har arbetstagaren eljest uppsåtligen eller genom försummelse föranlett onödig rättegång, kan han dock förpliktas ersätta arbetsgivaren dennes rättegångskostnad, även om han vinner målet. Vinner parterna ömsom kan kostnaderna kvittas. Har arbetstagaren genom försummelse föranlett uppskov i målet eller eljest vållat särskild kostnad för arbetsgivaren, blir han skyldig att ersätta denna oberoende av hur rättegångskostnaderna i övrigt skall bäras. Bestämmelserna om fördelningen av rättegångskostnaderna bör få motsvarande tillämpning när tvisten handläggs av skiljemän. Vad skiljenämnderna på arbetsmarknaden beträffar bör nämnas, att där över huvud taget inte brukar utdömas ersättning för rättegångskostnader. I den mån en arbetstagare stöds av sin organisation är det dessutom praxis att det är organisationen, inte medlemmen, som står för de rättegångskostnader som kan uppkomma.

40 §

Beträffande 40 § hänvisas till en början till vad som anförts under 6.9.1. Den närmare kommentaren torde få anstå till utredningens nästa betänkande.

Ett problem bör dock redan nu uppmärksammas, nämligen frågan om talerätten i mål, som avses med lagen om anställningsskydd. I exempelvis 10 § andra stycket av 1971 års lag har, genom hänvisningen till 13 § lagen (1928:254) om arbetsdomstol, arbetstagarens organisation tillagts en självständig talerätt. Organisationen kan exempel-

vis föra talan om uppsägningslönens beräkning, även om arbetstagaren själv inte vill det. Utredningens förslag innehåller emellertid vissa regler med avseende på fall, där den enskilde arbetstagarens integritet har ansetts böra skyddas på bekostnad av det intresse, som finns från organisationernas sida att bevaka rättstillämpningen. Således gäller enligt exempelvis 14, 25 eller 29 § som en förutsättning för organisationens inträde i avskedandefrågor och uppsägningsfall, som beror på arbetstagaren personligen, att medlemmen inte motsätter sig detta. Varsel enligt 28 § lämnas till arbetstagaren personligen. Vad nu sägs gäller även då arbetsgivaren menar att arbetstagaren på grund av personliga omständigheter inte skall ha företrädesrätt enligt 20 § till ny anställning. Härav följer, att organisationen i dessa fall inte bör ges en talerätt mot medlemmens vilja. När det däremot gäller frågor om exempelvis uppsägning på grund av arbetsbrist, permitterings giltighet, turordningsfrågor, uppsägningslönens beräkning, tillåtligheten av vissa anställningsformer etc. bör inte organisationen behöva infordra fullmakt från de berörda medlemmarna, utan den bör – såsom i de fall då kollektivavtalsbestämmelser enligt 3 § ersätter lagens regler – ha en självständig talerätt, motsvarande vad som gäller enligt 13 § lagen om arbetsdomstol. Det bör tilläggas, att den berörda organisationen i det kommande förslaget till lag om rättegång i arbetstvister torde ges en viss möjlighet till intervention i tvister där medlemmen själv för sin talan. Utgången i exempelvis uppsägningstvister, vari den fackliga organisationen inte tagit del, torde självfallet få ett begränsat prejudikatvärde.

I 40 § stadgas därför, att arbetstagarorganisation skall ha en självständig talerätt vid arbetsdomstolen för den som är eller har varit medlem i organisationen. Talerätten för en förutvarande medlem gäller givetvis endast tvist, som hänför sig till tiden för medlemskapet. Undantag görs emellertid om målet avser uppsägning eller företrädesrätt till ny anställning, avskedande eller fall som avses i 38 §, då tvisten rör förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen. Härav följer exempelvis, att organisationen måste visa fullmakt, då målet avser tillämpningen av 9 eller 10 § och tvisten beror på förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen. Detsamma gäller om arbetsgivaren enligt 12 § andra stycket eller 28 § tredje stycket på grund av arbetstagarens förhållande vägrat tillerkänna arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning eller av samma skäl vägrat återanställa honom enligt 20 §. Även i fall, som avses i 25 § och den därtill anknutna bestämmelsen i 29 § samt 14 § andra stycket, saknas självständig talerätt för organisationen mot bakgrund av arbetstagarens befogenhet att kunna motsätta sig att denna varslas och bereds tillfälle till överläggning. Vad nu sägs gäller i motsvarande mån även reglerna i 35, 36 och 37 § i de avseenden, varom nu är fråga.

III Anställningsfrämjande åtgärder

8 Inledning

Såsom framhållits i det föregående innebär ett lagfäst anställningsskydd inte någon fullständig trygghet i anställningen i den bemärkelsen, att de som omfattas av skyddet kan kvarbli i sina anställningar under alla förhållanden. Att friställningar kan komma att ske till följd av driftsinskränkningar och driftsnedläggelser, som har sin grund i förändringar inom produktionslivet eller försämrade konjunkturer, torde nämligen vara ofrånkomligt. För de arbetstagare som blivit friställda innebär det av utredningen föreslagna anställningsskyddet, att de i vart fall kan få sin försörjning tryggad under en längre omställningsperiod. Först om de kan erhålla ny anställning innan denna period gått till ända kan emellertid skyddet för dem betecknas som fullgott. Om detta skall lyckas är i stor utsträckning beroende av att arbetsmarknadsmyndigheterna så tidigt som möjligt erhåller kännedom om väntade friställningar, så att erforderliga insatser kan göras för att bereda arbetstagarna ny anställning.

Ett på frivilliga överenskommelser baserat system med förhandsinformation till arbetsmarknadsmyndigheterna om planerade driftsinskränkningar och driftsnedläggelser har funnits i vårt land alltsedan år 1944. Detta år träffades mellan dåvarande arbetsmarknadskommissionen och representanter för SAF och Sveriges Industriförbund en överenskommelse, som innebar att därav berörda företag skulle till myndigheterna lämna uppgift om det antal arbetstagare som inom den närmaste tvåmånadersperioden riskerade att bli uppsagda eller permitterade. Dessa uppgifter lämnades på särskilda rapportkort, som företagen via länsarbetsnämnderna översände till socialstyrelsen varje månad. Bakgrunden till överenskommelsen var att man räknade med att det under en övergångsperiod skulle kunna uppstå svårigheter att upprätthålla sysselsättningen framför allt inom de industrier, vilkas kapacitet i betydande grad tagits i anspråk för militära beställningar.

Sedan denna överenskommelse träffats följde en lång period med brist på arbetskraft inom stora delar av näringslivet, varunder företagens rapportering om sysselsättningen blev slentrianmässig och allt mindre noggrann. Otillförlitligheten i rapporteringen framträdde när driftsinskränkningar blev aktuella i början av 1950-talet. För att få till stånd en mera tillförlitlig rapportering om planerade driftsinskränkningar och driftsnedläggelser, varigenom möjligheterna att snabbt och smidigt bereda ny sysselsättning åt friställd arbetskraft kunde underlättas, träffade AMS år 1952 en ny överenskommelse med SAF, Industriförbundet och Industrins produktionsråd om dylika informationer. Dessa organisationer förband sig därvid att verka för att anslutna företag iakttog de överenskomna reglerna för anmälan till arbetsmarknadsmyndigheterna om de uppsägningar och permitteringar, som kunde väntas ske på grund av vissa driftsförändringar. Sådan an-

mälan – varsel – skulle i flertalet fall lämnas senast två månader i förväg genom direkta informationer från företagsledningen till vederbörande länsarbetsdirektör eller dennes ställföreträdare. Enligt överenskommelsen behövde varsel emellertid inte lämnas om driftsförändringar, som berörde färre än tio arbetstagare. Överenskommelser av liknande innebörd träffades sedermera mellan AMS samt parterna inom handeln och skogsbruket.

År 1968 genomfördes en översyn av varselreglerna. Denna översyn resulterade i en ny, alltjämt gällande överenskommelse mellan AMS samt SAF, Industriförbundet, LO och TCO om varsel beträffande personalinskränkningar på grund av driftsinskränkning eller driftsnedläggelse. Vid tillkomsten av överenskommelsen förklarade sig parterna vara eniga om betydelsen av att arbetsmarknadsverket i god tid underrättades om företagens planer på personalinskränkningar, så att verket kunde erhålla rådrum för att planera och verkställa åtgärder i syfte att underlätta arbetskraftens omställning till annan sysselsättning. Överenskommelsen innehåller i förhållande till 1952 års överenskommelse huvudsakligen de nyheterna, att varsel skall lämnas om driftsförändringar som berör minst fem arbetstagare samt att varseltiden bestämts till två, tre resp. fyra månader, beroende på det antal arbetstagare som berörs av driftsförändringen. I överenskommelsen regleras även ett förfarande, som redan dessförinnan iakttagits, nämligen att i anslutning till ett varsel vid behov tillsätta en särskild samrådsgrupp med uppgift att följa omställningens förlopp och föreslå de åtgärder som detta kan ge anledning till. Sedan AMS efter tillkomsten av denna nya överenskommelse träffat motsvarande avtal med ytterligare organisationer gäller det beskrivna varselsystemet numera för stora delar av den privata arbetsmarknaden. I viss mån liknande regler gäller även för statliga myndigheter på grund av Kungl. Maj:ts cirkulär (1969:706) om anmälan av personalinskränkning och personalantagning m. m., som ersatt ett tidigare cirkulär från år 1954 i samma ämne.

En arbetsgrupp med företrädare för AMS samt SAF, Industriförbundet, LO och TCO tillsattes år 1971 för att ställa samman erfarenheterna av 1968 års varselöverenskommelse och överväga behovet av ändringar däri. Gruppen har emellertid nyligen upplösts, sedan det visat sig att enighet inte kunde uppnås rörande denna revision av överenskommelsen.

Frågan om lagstadgad varselskyldighet har efter motioner behandlats av riksdagen vid upprepade tillfällen. Redan år 1954 väcktes den första motionen, och senast år 1970 var denna fråga föremål för riksdagens behandling. I samtliga fall har motionerna avslagits av riksdagen med motiveringen, att man borde fortsätta den nuvarande ordningen med frivilliga överenskommelser om varselskyldighet, vilken ordning på det hela taget fungerat (se bl. a. 2LU 1954:6, 1955:22, 1958:B 17, 1963:25, 1967:13, 1968:69, 1969:14, 1970:18; jfr BaU 1952:15, prop. 1966:52 och InU 1972:12). Tanken på ett lagreglerat varselsystem har även behandlats av 1960 års arbetsmarknadsutredning, som emellertid inte fann anledning att föreslå ändring i principen med frivillig överenskommelse om varsel. Utredningen framhöll dock, att en utvidgning av varselsystemet så att detta i princip kom att täcka hela arbetsmarknaden skulle från arbetsmarknadspolitisk synpunkt vara av utomordentligt stort värde (se SOU 1965:9 s. 482 och 484).

Med hänsyn till den stora betydelse, som ett effektivt fungerande varselsystem synes ha för en framgångsrik arbetsmarknadspolitik och därmed även för anställningstryggheten i vidsträckt bemärkelse, har frågan om lagreglering av varsel till arbetsmarknadsverket om driftsinskränkningar och driftsnedläggelser upptagits till närmare behandling under 10.1.

Erfarenheterna från senare år visar, att även med ett effektivt varselsystem vissa grupper av de arbetstagare som drabbas av driftsinskränkningar riskerar att – oavsett det arbetsmarknadspolitiska läget – stå utan arbete lång tid efter det att deras uppsägningstider gått till ända och i sämsta fall över-

huvudtaget inte kan beredas ny anställning på den öppna arbetsmarknaden. Utredningen har tidigare berört denna utveckling i kapitel 2 samt därvid framhållit, att den ökade nedläggningsfrekvensen tycks leda till en ständigt växande grupp personer med svårigheter att hävda sig på den öppna arbetsmarknaden. Dessa svårigheter är erfarenhetsmässigt störst för äldre och handikappade, vilka också riskerar att förlora sina anställningar även när driftsinskränkningar inte är aktuella. De ökade svårigheterna att bereda dessa grupper anställning på den öppna arbetsmarknaden har lett till att samhället i en tilltagande utsträckning fått skapa särskilda arbetstillfällen i olika former av s. k. skyddad sysselsättning (arkivarbeten, särskilda beredskapsarbeten, hemarbeten, skyddade verkstäder m. m.). En kategoriuppdelning i en yngre efterfrågad grupp arbetstagare och en grupp handikappade och äldre, för vilken det inte finns plats på den öppna arbetsmarknaden, är emellertid av flera skäl olycklig. Det har därför befunnits nödvändigt att på olika sätt öka samhällets och företagens ansträngningar att förebygga uppkomsten av arbetsvårdsbehov och att stödja den äldre och handikappade arbetskraftens inlemmande i det reguljära arbetslivet.

Mellan parterna på arbetsmarknaden har etablerats samverkan i olika former för att åstadkomma förbättrad arbetsmiljö i vidsträckt bemärkelse och en utbyggnad av personalvården och hälsovården. I arbetarskyddslagen (1949:1) föreskrivs sådan samverkan i frågor som rör sundhet och säkerhet i arbetet. Denna lag är för närvarande föremål för översyn av arbetsmiljöutredningen, som i ett nyligen avgivet betänkande (SOU 1972:86) föreslagit en ännu längre gående samverkan i dessa frågor. Mellan SAF och LO år 1967 träffade överenskommelser om utbyggnad av arbetarskyddet och företagshälsovården vittnar även om den betydelse, som dessa frågor tillmäts av arbetsmarknadens parter. Vidare kan erinras om överenskommelserna om företagsnämnder, vilka överenskommelser syftar till att ge de anställda insyn och visst medinflytande i arbetsgivarnas allmänna personalpolitik. Samverkan mellan arbetsgivare och anställda sker även i annan form. I denna samverkan behandlas även den äldre och handikappade arbetskraftens problem. Det synes emellertid uppenbart, att arbetsmarknadsparternas insatser måste kompletteras med omfattande åtgärder av arbetsmarknadspolitisk natur, om dessa problem skall kunna få en lösning som överensstämmer med samhällets ambitioner.

Arbetsmarknadspolitiken var länge huvudsakligen inriktad på att underlätta arbetskraftens anpassning till rådande förhållanden i samhället och på arbetsplatsen. En viktig förutsättning för detta arbete har varit den upprustning som undan för undan skett av arbetsvården, exempelvis genom olika former av introduktionsutbildning och egentlig yrkesutbildning, arbetsprövning, arbetsträning, särskilda anpassningsåtgärder m. m. För att stimulera till anställning av äldre och handikappade på den öppna arbetsmarknaden har också andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder funnits tillgängliga. Särskilt kan nämnas de bidrag som kan utges till halvskyddad sysselsättning, arbetsbiträde, särskilda anordningar på arbetsplatsen och anskaffning av speciella arbetstekniska hjälpmedel. Genom bidrag och lån till motorfordon, anordnande av kommunal färdtjänst m. m. vidgas de handikappades möjligheter att taga lämpliga arbeten. Slutligen kan nämnas att arbetsgivare, som för anställning ger utbildning åt äldre eller handikappade, kan få särskilda bidrag härför.

På senare tid har arbetsmarknadsverkets insatser för att främja anställning av äldre och handikappade på den öppna arbetsmarknaden intensifierats. Genom en omfattande informationsverksamhet har verket sökt sprida kännedom om och skapa förståelse för de äldres och handikappades sysselsättningsproblem. Olika konferenser har även hållits där dessa problem diskuterats. För att tillvarata vissa arbetskraftsresurser, i första hand äldre arbetskraft, tilldelades länsarbetsnämnderna år 1966 särskilda aktiveringsinspektörer med uppgift bl. a. att undersöka

tillgången på arbetsuppgifter, svarande mot den äldre arbetskraftens förutsättningar, och att ansvara för kontaktarbete i samband med utbildnings- och rekryteringsaktioner med avseende på äldre arbetstagare. Såsom ett led i ansträngningarna att åstadkomma bättre anställningsmöjligheter för äldre och handikappade har arbetsmarknadsverket på sistone börjat tillämpa ett mera aktivt förfarande i sitt förmedlingsarbete än tidigare. På grund av den neutralitet, som arbetsmarknadsmyndigheterna ansetts böra iaktta mellan parterna på arbetsmarknaden och som inneburit att förmedlingsarbetet främst varit inriktat på att finna lämpliga anställningar åt de arbetssökande, avhöll sig arbetsmarknadsverket länge från att söka påverka företagens personalpolitik. Efterhand som utslagningen av äldre och handikappade från den öppna arbetsmarknaden blivit allt mera påtaglig har det emellertid kommit att framstå som allt angelägnare för arbetsmarknadsverket att också verka för att arbete och arbetsmiljö anpassas till dessa personers särskilda förutsättningar. Mot bakgrund härav har arbetsmarknadsverket under senare år inlett ett mera reguljärt samarbete med arbetsmarknadens parter för att genom olika insatser för förbättringar av arbetet och arbetsmiljön öka möjligheterna till nyrekrytering av äldre och handikappade och underlätta för redan anställda att stanna kvar i sina anställningar.

Redan år 1961 inleddes i de lokala sysselsättningsnämnder, som då började inrättas vid vissa arbetsförmedlingar, en samverkan mellan arbetsmarknadsverket samt representanter för arbetsgivare och fackliga organisationer för att åstadkomma en förbättring av de äldres villkor på arbetsmarknaden. Verksamheten i dessa nämnder kom emellertid rätt snart att avstanna samt befinner sig numera under avveckling. Även för vissa branscher etablerades en dylik trepartssamverkan under 1960-talet. Särskilt kan nämnas den samverkan som inom byggnadsindustrin sker i s. k. byggarbetsnämnder i syfte bl. a. att verka för en jämn sysselsättning för byggnadsarbetare inom alla åldrar. Gemensamt för den samverkan som nu nämnts är att den huvudsakligen tagit sikte på åtgärder av mera generell art.

Ett avgörande steg för samarbetet mellan arbetsmarknadsmyndigheterna och parterna på det lokala planet togs år 1970, då AMS i ett cirkulärmeddelande till länsarbetsnämnderna framhöll betydelsen av att arbetsmarknadsverket i ökad utsträckning driver en aktiv politik för att åstadkomma en bättre anpassning av arbetet till människans fysiska och psykiska förutsättningar. Länsarbetsnämnderna anmodades därför att ta initiativ till överläggningar med arbetsgivarna och med arbetstagarnas organisationer inom företagen för att underlätta för svårplacerad arbetskraft att få eller behålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. Bl. a. borde enligt cirkulärmeddelandet möjligheter skapas att inom företagen undersöka vilka förändringar av arbetsplatser, maskiner och verktyg m. m., som kunde behöva vidtas för detta ändamål. I anslutning till dessa rekommendationer tillsattes inom AMS en särskild arbetsgrupp med uppgift att ansvara för planering och samordning av den rekommenderade verksamheten.

Ungefär vid samma tidpunkt inleddes i Västernorrlands län en försöksverksamhet med tillskapande av s. k. anpassningslag inom vissa företag. Denna verksamhet har haft till syfte att göra det möjligt för företagen att behålla och rätt utnyttja sin arbetskraft, så att uppsägningar eller avskedanden så långt möjligt förebyggs. I anpassningslagen har därjämte behandlats frågor om rekrytering av personer med nedsatta möjligheter att konkurrera på den öppna arbetsmarknaden.

Genom tillkomsten av lagen (1971:202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden har arbetsmarknadsverket fått ökade möjligheter att inleda samarbete med företagen om åtgärder, som bör vidtas för att bereda äldre arbetstagare bättre sysselsättningsmöjligheter. Denna lag är företrädesvis inriktad på åtgärder av generell natur. Lagen ger arbetsmarknadsverket befogenhet att, om enighet inte kan uppnås vid detta

samarbete, meddela arbetsgivaren anvisningar om vilka åtgärder som denne bör vidta i sådant syfte. I det praktiska arbetet har det samarbete som avses i lagen bedrivits i form av särskilda anpassningsgrupper, vilka under medverkan av parterna på arbetsmarknaden börjat inrättas vid företag med minst 50 anställda. Dessa grupper utgör en vidareutveckling av de förut nämnda anpassningslagen. Verksamheten i grupperna tar sikte på såväl mera generella åtgärder som åtgärder med avseende på enskilda fall. Anpassningsgrupperna har även fått i uppgift att behandla frågor rörande personer med arbetshinder.

För att främja det nämnda samarbetet mellan arbetsmarknadsmyndigheter och parterna på det lokala planet har arbetsförmedlingen under åren 1971 och 1972 erhållit en viss utökning av personalstyrkan. Samtidigt har möjligheterna för arbetsgivare att få bidrag till vissa arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel förbättrats.

I ett nyligen avgivet betänkande om skyddat arbete (SOU 1972:54) har utredningen rörande den skyddade sysselsättningen föreslagit, att 1971 års sysselsättningslag skall utvidgas att avse även arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på grund av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning. Betänkandet är f. n. föremål för departementsbehandling. Flertalet remissinstanser har tillstyrkt nämnda förslag. Krav på en utvidgning av denna lag till förmån för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga har också dessförinnan framställts vid skilda tillfällen av olika handikapporganisationer samt politiska organisationer. På senare tid har förslag även väckts, bl. a. i vissa remissyttranden över nyssnämnda betänkande, att genom införande av särskilda kvotregler öka äldres och handikappades möjligheter att erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden.

Såsom tidigare nämnts ankommer det på utredningen att utarbeta förslag, som kan ligga till grund för mera slutliga ställningstaganden till frågan om särskilt skydd för arbetstagare med svårigheter att hävda sig på den öppna arbetsmarknaden. Hithörande frågor behandlas under 10.2.

9 Nuvarande förhållanden

9.1 *Uppgifter av arbetsgivare till arbetsmarknadsmyndigheterna*

Enligt lagen (1972:826) om uppgiftsskyldighet i vissa planeringsfrågor skall näringsidkare, efter anmodan av myndighet som Konungen bestämmer, i fråga om arbetsställe inom länet skriftligen till länsstyrelsen översiktligt redovisa den väntade ekonomiska utvecklingen av verksamheten samt planerade eller väntade utvidgningar eller inskränkningar i produktionen, sysselsättningen eller driften. Sådan uppgiftsskyldighet får åläggas två gånger årligen och avse förhållande under de fem närmast följande åren. Av förarbetena till lagen (SOU 1970:41, prop. 1972:116 och NU 1972:67) framgår, att lagreglerna skall utgöra utgångspunkt för utvecklingen av att system för informationsutbyte, vilket till en början skall tillämpas i en särskild försöksverksamhet och i första hand omfatta företag med arbetsställen, vid vilka minst 50 arbetstagare sysselsätts. Informationssystemet syftar till att ge offentliga organ snabb information om företagens lägesbedömningar och framtidsplaner. Uppgifterna är begränsade till s. k. barometerdata, d. v. s. till vissa allmänna uppgifter som anger tendenserna i företagets planerade eller förväntade utveckling, med komplettering av vissa basdata, t. ex. det senaste årets omsättning och sysselsättning.

De uppgifter, som skall kunna inhämtas enligt denna lag, avser således huvudsakligen vissa översiktliga planeringsdata. Vissa sådana data av betydelse för arbetsmarknadspolitiken insamlas f. n. av arbetsmarknadsmyndigheterna. Sålunda kan nämnas att länsarbetsnämnderna varje kvartal inhämtar uppgifter från ett urval av företagen för bedömning av sysselsättningsläget det närmaste halvåret. Rörande byggsektorn insamlar AMS ett omfattande material om pågående och väntade investeringar i byggnader. Sysselsättningen inom skogsbruket följs genom kvartalsvisa enkäter. En närmare redogörelse för detta uppgiftssamlande återfinns i SOU 1970:41 s. 37 f, 251 ff och 276 ff.

För en framgångsrik arbetsmarknadspolitik synes det vara av betydelse att arbetsmarknadsmyndigheterna i särskilda fall även kan fortlöpande hållas underrättade om det vid varje tillfälle aktuella sysselsättningsläget och få preciserade besked om de förändringar däri, som kan väntas ske inom den närmaste framtiden. I det följande skall därför lämnas en redogörelse för de gällande bestämmelser, överenskommelser och rekommendationer, som syftar till att ge arbetsmarknadsmyndigheterna sådan information. Till sina överväganden i denna del återkommer utredningen i kapitel 10.

9.1.1 1965 års rekommendation om anmälan av planerad utökning av arbetsstyrkan

Efter överläggningar med AMS utfärdade SAF och Industriförbundet i februari 1965

ett cirkulär till sina delägare, vari dessa rekommenderades att vid varje planerad väsentlig utökning av personalstyrkan iaktta följande förfarande.

Så snart det är möjligt bör företagen enligt cirkuläret ta kontakt med länsarbetsnämnderna och anmäla sina behov av arbetskraft. Vid denna första kontakt behöver dock inte några mera preciserade besked lämnas. Efter denna kontakt bör den fortsatta planeringen rörande arbetskraften ske i nära samråd med länsarbetsnämnderna. En mera preciserad anmälan om behovet av arbetskraft bör tillställas länsarbetsnämnderna om möjligt senast två månader innan arbetskraften erfordras.

Om det från företagets synpunkt är angeläget med speciell diskretion, kan underhandskontakt tas med länsarbetsdirektören personligen med anhållan om sådan diskretion.

I cirkuläret framhålls att det rekommenderade förfarandet inte kan tillämpas när det föreligger ett kontinuerligt behov av arbetskraft utan samband med utökning av arbetsstyrkan.

9.1.2 1968 års varselöverenskommelse m. m.

Den 14 maj 1968 träffade AMS samt SAF, Industriförbundet, LO och TCO den nu gällande överenskommelsen om varsel till arbetsmarknadsverket rörande beslutade driftsförändringar. Överenskommelsen har därefter gjorts tillämplig även på andra delar av arbetsmarknaden genom särskilda avtal, som AMS ingått med Kooperationens förhandlingsorganisation, LO och TCO den 26 augusti 1968, med Svenska Kommunförbundet, Svenska Landstingsförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, TCO-K samt SACO och till SACO anslutna organisationer den 25 oktober 1968, med Skogs- och Lantarbetsgivareföreningen, Svenska Trädgårdsarbetsgivareföreningen, Svenska Lantarbetareförbundet, Svenska Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet samt SALF den 11 april 1969, med Tidningarnas Arbetsgivareförening, A-pressens Samorganisation, Svenska Typografförbundet, Svenska Litografförbundet, Svenska Bokbindareförbundet och Svenska Transportarbetareförbundet den 21 maj 1969, med Domänverket, Föreningen Skogsbrukets Arbetsgivare, Skogs- och Lantarbetsgivareföreningen, Sveriges Skogsägareföreningars Riksförbund, Svenska Skogsarbetareförbundet och SALF den 30 juni 1969, med Svenska Tobaks AB och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet den 15 augusti 1969, med Sveriges Pälsvaruarbetsgivareförening och Svenska Beklädnadsarbetareförbundet den 12 september 1969, med Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund och Svenska Skorstensfejeriarbetareförbundet den 1 december 1969, med Sveriges Skomakarmästarförbund och Sko- och Läderarbetarnas förbund den 23 mars 1970 samt med Statsföretagens Förhandlingsorganisation, LO och TCO den 16 mars 1971.

Enligt överenskommelsen skall arbetsgivare, som fattar beslut om driftsförändring vilken medför uppsägning eller permittering – inbegripet permittering av säsongarbetare – av minst 5 anställda, lämna varsel härom till arbetsmarknadsverket så snart det kan ske. Detsamma skall gälla vid fortlöpande arbetstidsförkortning (korttidsarbete) under den i anställningsavtal angivna arbetstiden. Varsel behöver emellertid inte lämnas i fråga om anställningar som är tidsbestämda eller har tillfällig karaktär.

Om driftsförändringen väntas innebära antingen uppsägning eller permittering för längre tid än två veckor skall varsel lämnas senast två månader innan åtgärden träder i kraft. Om uppsägningar berör flera än 50 anställda skall varsel emellertid lämnas senast tre månader före uppsägningarnas ikraftträdande. Driftsförändring, som innebär att en driftsenhet med flera än 100 anställda läggs ned, skall varslas senast fyra månader före avvecklingens påbörjande. Skyldigheten att lämna varsel inom dessa tider gäller endast under förutsättning att driftsförändringen rimligen bort kunna förutses inom den angivna tiden.

Varsel skall enligt överenskommelsen lämnas till länsarbetsnämnden i det län, där den

berörda driftsenheten är belägen. Varslet skall innehålla uppgifter om bl. a. orsaken till den beslutade driftsförändringen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet anställda som berörs. Sedan varsel lämnats skall länsarbetsnämnden så snart det kan ske tillställas en förteckning över den personal, som kommer att sägas upp eller permitteras.

Om ett omedelbart offentliggörande av en beslutad driftsförändring kan befaras medföra påtaglig skada för företaget, får varsel lämnas till länsarbetsdirektören personligen med anhållan att varslet tills vidare behandlas förtroligt. Om denna anhållan avser att varslet skall behandlas på detta sätt under sådan tid, att de i överenskommelsen angivna minimitiderna därigenom skulle komma att underskridas, skall länsarbetsdirektören – om han bedömer att detta kan medföra avsevärda olägenheter från arbetsmarknadssynpunkt – underställa AMS denna fråga.

Frågor om tillämpningen eller tolkningen av överenskommelsen skall prövas av AMS. Om det finns skäl att ifrågasätta, att någon inte iakttagit sin varselskyldighet, och AMS inte under hand kan få rättelse till stånd samt finner frågan vara principiellt betydelsefull, skall yttrande inhämtas från berörda huvudorganisationer. Vid den prövning av frågan huruvida varselskyldigheten fullgjorts, som härvid kan bli aktuell, bör skälig hänsyn tas till de särskilda omständigheter som förelegat i varje särskilt fall. Någon påföljd för underlåtenhet att iaktta överenskommelsens bestämmelser om varselskyldighet har emellertid inte föreskrivits.

Enligt särskilda av AMS meddelade direktiv för länsarbetsnämnderna skall dessa på härför avsedd blankett omgående underrätta AMS om inkommande varsel. Vidare åligger det länsarbetsnämnderna att den sista arbetsdagen varje månad upprätta en förteckning över de varsel som kommer att verkställas de närmaste tre månaderna. På grundval av dessa uppgifter från länsarbetsnämnderna sammanställer AMS regelbundet statistik över varslade och vidtagna driftsförändringar. Materialet sammanställs i månatliga rapporter från utredningsbyrån vid AMS.

Arbetsmarknadsverkets erfarenheter tyder på att de företag, för vilka varselöverenskommelsen gäller, i regel lämnar varsel om beslutade driftsförändringar, ehuru detta ofta sker senare än som bort ske enligt överenskommelsen. Vanligen har länsarbetsnämnderna innan varsel lämnats muntligen underrättats om att arbetsgivaren fått svårigheter att fortsätta driften utan personalinskränkningar eller att risk förelegat för total nedläggning av driften. Så snart det klarlagts vilka arbetstagare som berörs av driftsförändringen brukar länsarbetsnämnden skriftligen underrättas härom. Underrättelsen åtföljs oftast av specificerade uppgifter om arbetstagarnas namn, ålder, kön o. dyl. samt åtgärdernas omfattning, ev. placeringsmöjligheter m. m.

Det är vanligt att anhållan framställs till länsarbetsdirektören om förtrolig behandling av ett lämnat varsel (s. k. konfidentiellt varsel). Om denna anhållan bifalls, underrättas endast länsarbetsnämndens ordförande och chefen för utredningsbyrån vid AMS om varslet. Sedan företagsnämnden informerats om den beslutade driftsförändringen anses varslet emellertid offentligt och ges sedvanlig spridning.

Överenskommelsen innehåller även en bestämmelse om att en särskild samrådsgrupp kan tillsättas i samband med driftsförändringar. Sådan samrådsgrupp, som kan påkallas av länsarbetsnämnden, har till uppgift att så länge omständigheterna ger anledning härtill följa omställningens förlopp och föreslå de åtgärder som detta kan ge anledning till. I samrådsgrupp bör ingå representanter för länsarbetsnämnden, arbetsgivaren, de anställda samt vederbörande kommun.

I särskilda anvisningar till länsarbetsnämnderna (se cirkulär R 3/1968 och cirkulärmeddelande R 1/1968) har AMS understrukit angelägenheten av att samrådsgrupper tillsätts, såvida inte återverkningarna på arbetsmarknaden kan väntas bli mycket ringa. I enlighet härmed har nämnderna anmodats att i de fall, då det bedöms vara lämpligt och ägnat att underlätta omställningen, ta initia-

tiv till bildandet av sådana grupper. Enligt anvisningarna bör vid större nedläggningar eller inskränkningar länsarbetsdirektören eller chefen för förmedlingsavdelningen vid nämnden samt arbetsförmedlingens föreståndare på orten ingå i samrådsgruppen, medan det i övriga fall är tillräckligt att förmedlingsföreståndaren ensam representerar länsarbetsnämnden. Länsarbetsdirektören eller den som eljest företräder arbetsmarknadsverket bör tjänstgöra som samrådsgruppens ordföranden. Samrådsgruppen skall hålla regelbundna sammanträden. Vid sammanträdena skall föras protokoll, varav ett exemplar insänds till arbetsförmedlingsbyrån vid AMS. Samrådsgruppen upplöses först när omställningen av den friställda arbetskraften blivit genomförd.

Den huvudsakliga uppgiften för samrådsgruppen är att stödja och underlätta arbetsförmedlingens arbete. Vid gruppens sammanträden lämnas fortlöpande rapporter om arbetsförmedlingens verksamhet vid företaget, order- och personalsituationen, avvecklingsplanen, arbetsmarknadsläget och förväntat behov av arbetskraft. I gruppen bör enligt anvisningarna diskuteras vad länsarbetsnämnden planerat och vad som kan göras för att underlätta omställningen av den friställda arbetskraften. Gruppen kan även själv föreslå åtgärder i detta syfte. Arbetstagare med särskilda svårigheter att finna ny anställning, främst äldre och handikappade, kan upptas till särskild behandling. Enligt anvisningarna bör inte minst kommunen och dess representant medverka till att lösa sysselsättningsfrågan för dessa arbetstagare.

9.1.3 Kungl. Maj:ts cirkulär (1969:706) om anmälan av personalinskränkning och personalantagning m. m.

Statliga myndigheter är enligt cirkuläret skyldiga att i viss omfattning anmäla förändringar i sysselsättningsläget inom den statliga sektorn, såvitt gäller civila anställningar.

Sålunda skall myndighet så snart det kan ske till vederbörande länsarbetsnämnd anmäla sådan planerad eller beslutad uppsägning eller permittering för längre tid än två veckor, som sker på grund av personalinskränkning och som omfattar minst 5 anställda på samma ort. Anmälan om uppsägning av tillfälligt anställda behöver dock inte ske. När det är möjligt skall myndigheten lämna föreskriven anmälan senast två månader, innan uppsägningen eller permitteringen är avsedd att träda i kraft, om åtgärden avser färre än 50 anställda, senast tre månader i förväg om åtgärden avser 50–100 anställda och senast fyra månader i förväg om flera än 100 anställda berörs. Anmälan om sådan personalinskränkning som nu nämnts skall innehålla uppgift om antalet anställda som berörs, deras yrkestillhörighet, tidpunkten då anställningen skall upphöra och orsaken till den beslutade åtgärden. I så god tid som möjligt skall myndigheten dessutom tillställa länsarbetsnämnden en förteckning över de av åtgärden berörda personerna.

I cirkuläret åläggs myndigheterna vidare att till vederbörande arbetsförmedling utan dröjsmål anmäla avsedd antagning av personal för stadigvarande eller tillfällig anställning. Sådan anmälan behöver dock inte ske beträffande vissa angivna anställningar och inte heller om personalbehovet tillgodoses genom anställning av personal, som i samband med omorganisation eller omlokalisering eller av personalvårdsskäl behöver beredas annan statsanställning eller som på grund av bestämmelser i kollektivavtal har företrädesrätt till anställningen.

Fråga om dispens från skyldighet enligt cirkuläret prövas av AMS.

Anmälan som lämnas enligt cirkuläret skall delges statens personalnämnd.

9.1.4 Lagen (1971:202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden

Enligt 1 § i 1971 års sysselsättningslag kan länsarbetsnämnd förelägga arbetsgivare, som inom länet sysselsätter minst fem arbetstagare, att lämna vissa uppgifter om den hos honom anställda arbetskraften. Dessa uppgifter kan avse antalet anställda arbetstagare

samt dessas namn, ålder, kön, nationalitet, arbetsplats och huvudsakliga arbetsuppgifter. Uppgifterna skall lämnas på tider som nämnden bestämmer. Vidare kan länsarbetsnämnden förelägga sådan arbetsgivare att till nämnden fortlöpande anmäla uppsägningar och permitteringar för längre sammanhängande tid än fjorton dagar av arbetstagare som omfattas av 1971 års lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Föreläggande som meddelats med stöd av det återgivna stadgandet kan förenas med vite. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren och berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig. Uppgifter som lämnas på grund av ett dylikt föreläggande är belagda med sekretess i den mån uppgifterna innefattar upplysning om enskilt företags affärs- eller driftsförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden. Vidare föreligger tystnadsplikt i motsvarande hänseenden för den som fått del av sådana uppgifter med stöd av 1971 års sysselsättningslag.

De uppgifter, som kan inhämtas med stöd av det återgivna stadgandet, utgör underlag för arbetsmarknadsmyndigheternas bedömningar om anledning finns till ingripande enligt lagen för att åstadkomma förbättrade sysselsättningsmöjligheter för äldre arbetstagare (se därom under 9.2.2.1). I lagen regleras inte när föreläggande om uppgiftsskyldighet bör meddelas. Såsom en allmän riktpunkt för bedömningen härav skall enligt förarbetena gälla, att föreläggande bör meddelas i den utsträckning som de regionala arbetsmarknadsförhållandena för den äldre arbetskraften kräver det. Enligt vad departementschefen vid lagens tillkomst uttalade kan föreläggande vidare aktualiseras, om väntade förändringar på arbetsmarknaden är ägnade att inge farhågor för de äldres sysselsättningsläge. Å andra sidan borde enligt departementschefen ett bekymmersamt sysselsättningsläge för den äldre arbetskraften i en viss region, som berodde på en ogynnsam åldersfördelning i just den regionen, inte tas till intäkt för längre gående ingripanden än i andra regioner.

9.2 *Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga*

9.2.1 Åtgärder på arbetsmarknadsparternas initiativ

På grund av den inverkan, som teknologi och rationalisering haft på arbetets art och organisation, samt de pågående strukturförändringarna inom näringslivet, varav flertalet arbetsplatser berörs, har personalfrågorna vid företagen kommit att få allt större betydelse. Detta gäller särskilt äldre och handikappade, för vilka arbetslivets ofta komplicerade arbetsförhållanden medfört stora svårigheter. Särskilt inom industrin har mekanisering och rationalisering dragit med sig högre och mera specifika arbetskrav, och de ofta återkommande förändringarna av arbetet ställer stora anspråk på anpassningsbarhet. Arbetsuppgifter för personer som har eller kan komma att få nedsatt arbetsförmåga blir därigenom allt färre, vilket leder till återkommande placeringsproblem efter hand som rationaliseringen fortskrider.

Vid många företag finns särskilda befattningshavare som har till uppgift att söka komma till rätta med dessa problem. Bl. a. försöker man att genom arbetsplacering, d. v. s. placering av arbetstagare i sådana arbeten som svarar mot deras förutsättningar, få till stånd en balans mellan arbetskrav och arbetstagarnas arbetsförmåga. Det har vidare framstått som alltmera angeläget att utnyttja tekniken även i människovårdande och miljövårdande syfte. För detta ändamål har framför allt vid de större företagen anställts särskilda specialister, såsom företagsläkare och skyddsingenjörer m. fl. Vidare har man vid flera företag vidtagit s. k. ergonomiska åtgärder för anpassning av arbetsmetoder och arbetsmiljö till arbetstagarnas särskilda förutsättningar. Härigenom kan man inom praktiskt taget alla verksamhetsområden – således inte bara inom industrin utan t. ex. även inom skogs- och lantbruket, på kontor, inom sjukvården etc. – åstadkomma att vissa tunga och ensidiga arbets-

former elimineras samt låta anatomiska, fysiologiska och andra aspekter komma in redan på konstruktionsstadiet i fråga om arbetsverktyg, maskiner, fordon m. m. På större arbetsplatser med skiftande arbetsuppgifter genomförs ofta även systematiska arbetskravsanalyser, d. v. s. bedömningar av de krav som arbetena ställer i olika avseenden (t. ex. beträffande muskelbelastning, rörelsetempo, inlärning och arbetsrytm) och föreliggande miljöfaktorer (såsom buller och klimatförhållanden).

På arbetsmarknaden har sedan länge förekommit samverkan i olika former mellan arbetsgivare och arbetstagare för att åstadkomma bättre förhållanden i arbetslivet för de anställda. Denna samverkan har haft det dubbla syftet att öka arbetstillfredställelsen och främja produktiviteten. I vissa fall har denna samverkan direkt tagit sikte på de äldres och handikappades särskilda problem i arbetslivet.

I det följande kommer att beröras några av de åtgärder, som på initiativ av arbetsmarknadens parter vidtagits för att bereda arbetstagarna ett ökat inflytande på arbetsgivarens personalpolitik och för att åstadkomma förbättrade arbetsförhållanden för dem som har eller som söker arbete. Härutöver kan nämnas, att åtskilliga hithörande frågor även behandlas inom ramen för den försöksverksamhet rörande företagsdemokrati, som bedrivs såväl inom särskilda partssammansatta organ som, vad angår den offentliga sektorn, inom vissa statliga utredningar (se SOU 1972:86 s. 135 ff).

Till den samverkan, som sker i s. k. anpassningsgrupper för att främja anställningsmöjligheterna för äldre och handikappade, återkommer utredningen under 9.2.3.4.

9.2.1.1 Den privata sektorn

Enligt företagsnämndsavtalen mellan SAF och LO samt mellan SAF och TCO, vilka avtal senast reviderades år 1966, skall vid varje företag, som i regel sysselsätter minst 50 anställda, finnas en företagsnämnd, om arbetsgivaren eller vederbörande lokala arbetstagarorganisation begär det. Företagsnämnd – som är ett organ för information och samråd mellan ledningen för ett företag och de anställda genom deras fackliga organisationer inom företaget – kan även på begäran av nämnda lokala parter inrättas vid mindre företag. Om detta inte sker kan vid sådant företag i stället utses särskilda företagsombud, vilka har att företräda arbetstagarna i frågor som eljest handläggs i företagsnämnd. Enligt avtalen skall företagsnämnd verka bl. a. för de anställdas trygghet i anställningen, för arbetarskydd, trivsel och en i övrigt god arbetsmiljö samt för goda produktions- och arbetsförhållanden vid företaget. I avtalen uttalas vidare, att de anställda har ett berättigat intresse av insyn i företagets allmänna personalpolitik och i handläggningen av personalfrågor. Företagsnämnden har dock enligt uttrycklig föreskrift i avtalen inte rätt att ta befattning med avtalstvister eller andra tvister, som det normalt ankommer på den fackliga organisationen att handlägga.

I företagsnämnderna behandlas frågor av allmän betydelse för företagen och deras personal. För samråd mellan arbetsgivare och anställda om frågor rörande individuella fall finns vidare vid många företag olika samrådsgrupper, personalkommittéer, omplaceringskommittéer m. m., vilka ofta men inte alltid sorterar under vederbörande företagsnämnd. I denna samrådsverksamhet har på senare tid ägnats särskild uppmärksamhet åt de äldres och handikappades problem i arbetslivet. Utredningen har vid besök på olika företag träffat på samrådsorgan av skiftande slag, vilka bl. a. haft det gemensamma syftet att på olika sätt söka hjälpa de anställda som på grund av ålder eller nedsatt arbetsförmåga har eller riskerar att få svårigheter att klara sina arbeten. I dessa samrådsorgan behandlas även ibland, men långt ifrån alltid, frågor om nyanställning av äldre och handikappade.

Vidare har sedan lång tid tillbaka ett organiserat samarbete ägt rum mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att främja säkerheten och sundheten i arbetet. Detta samarbete var till en början huvudsakligen

inriktat på mera tekniska anordningar för att förhindra olycksfall i arbetet men har senare kommit att alltmera omfatta även åtgärder för att förebygga hälsoskador till följd av arbetet och arbetsförhållandena.

I arbetarskyddslagen (1949:1) föreskrivs bl. a. att arbetsgivare är skyldig att iaktta allt som med hänsyn till arbetets natur och de förhållanden under vilka arbetet bedrivs samt arbetstagares ålder, yrkesvana och övriga förutsättningar för arbetet skäligen kan erfordras för att förebygga att hos honom sysselsatta arbetstagare ådrar sig ohälsa i följd av arbetet eller drabbas av olycksfall däri. Enligt denna lag skall arbetsgivaren och hos honom sysselsatta arbetstagare under arbetsgivarens ledning i samverkan bedriva ett på lämpligt sätt organiserat skyddsarbete för att åstadkomma sunda och säkra arbetsförhållanden på arbetsplatsen. Vid denna samverkan skall på arbetsställe, där regelbundet minst fem arbetstagare sysselsätts, arbetstagarna företrädas av ett eller flera skyddsombud. Vid arbetsställe, där minst 50 arbetstagare regelbundet sysselsätts, skall dessutom finnas en av företrädare för arbetsgivaren och av skyddsombud sammansatt skyddskommitté, som har att verka för sundhet och säkerhet i arbetet. Om det befinns påkallat kan skyddskommitté tillsättas även på arbetsställen med mindre antal arbetstagare. Bortsett från de bestämmelser som nu genomgåtts har lagstiftaren överlämnat åt den enskilde arbetsgivaren att bestämma om skyddsarbetets organisation. Förslag till nya bestämmelser i dessa hänseenden har nyligen framlagts av arbetsmiljöutredningen i betänkandet Bättre arbetsmiljö (SOU 1972:86).

I anslutning till de återgivna bestämmelserna i arbetarskyddslagen har mellan SAF och LO överenskommits vissa allmänna regler för hur den lokala arbetarskyddsverksamheten skall vara organiserad. Den senaste överenskommelsen träffades år 1967 och föreskriver bl. a., att antalet skyddsombud i första hand skall bestämmas genom samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagarna, att dessa ombud skall utses av den lokala fackliga organisationen på sätt som denna bestämmer samt att arbetsgivaren och arbetstagarna i samråd kan bestämma att ett av skyddsombuden skall vara huvudskyddsombud med uppgift att svara för samordning och koncentration av insatserna i arbetarskyddet på arbetstagarsidan. En genomgående strävan bakom den nämnda överenskommelsen har varit att ge reglerna en flexibilitet, som medger en företagsanpassning av samarbetet inom arbetarskyddet. Mellan SAF och LO gäller även en samma år träffad överenskommelse om Arbetarskyddsnämnden – en central instans för den lokala arbetarskyddsverksamheten och arbetarskyddet i övrigt samt i viss mån även för företagshälsovården – samt om förbundssamverkan och lokalt samråd på arbetarskyddets område. Vidare gäller enligt företagsnämndsavtalen, att även företagsnämnd skall i samförstånd med skyddskommitté och skyddsombud verka för en effektivisering av arbetarskyddet och arbetshygienen vid företagen.

SAF och LO har även överenskommit om vissa riktlinjer för företagshälsovården samt om förbundssamverkan och lokalt samråd på företagshälsovårdens område. I den nu gällande överenskommelsen, som också ingicks år 1967, framhålls till en början att ergonomiska, hygieniska, medicinska och psykologiska synpunkter måste i allt högre grad beaktas vid de avgöranden, som personer på olika nivåer inom företaget har att fatta, samt att det därför framstått som nödvändigt att tillföra den organisation, som inom företagen verkar på arbetarskyddsområdet, en i företaget väl integrerad företagshälsovård med framför allt förebyggande uppgifter. Därjämte förklaras, att parternas intressen i allt väsentligt sammanfaller i vad gäller syftena med företagshälsovården, vars strävan att anpassa människor, arbetsuppgifter och arbetsmiljö till varandra bidrar till ökad arbetstillfredställelse, hälsa och arbetseffektivitet samt högre grad av trygghet för arbetstagarna, vilket i sin tur leder till minskad personalomsättning, reducerad olycksfalls- och sjukfrånvaro samt ökad produktivitet. I över-

enskommelsen betonas vidare vikten av att samråd äger rum mellan arbetsgivare och arbetstagare om införandet och utövningen av företagshälsovård. Sådant samråd kan enligt överenskommelsen ske i företagsnämnden, skyddskommittén eller ett för ändamålet särskilt tillsatt råd för företagshälsovård. Vid företag med färre än 50 anställda kan samrådet i stället äga rum mellan arbetsgivaren och företagsombudet eller skyddsombudet. De företag, särskilt medelstora och mindre, som inte har möjlighet att anordna en särskild företagshälsovård i enlighet med de riktlinjer som anges i överenskommelsen, bör i stället söka gemensamt bilda en företagshälsovårdscentral. Om så sker bör valda representanter för de anställda i de därtill anslutna företagen få tillfälle att samråda med hälsovårdscentralens ledning. Enligt överenskommelsen hör till företagshälsovårdens uppgifter bl. a. att vid planering och genomförande av förändringar i arbetsmiljön medverka beträffande frågor om ergonomi, arbetshygieniska förhållanden, åtgärder till förebyggande av yrkesskador samt personlig skyddsutrustning ävensom att utföra eller medverka till tekniska analyser av kemiska och fysikaliska faktorer som kan vålla yrkesskador, erforderliga mätningar av t. ex. buller och luftföroreningar samt analyser av arbetsplatser med hänsyn till ergonomiska och andra anpassningssynpunkter. I överenskommelsen rekommenderas att företagshälsovården även samverkar med företagens personalavdelningar i frågor som rör arbetets anpassning. I denna samverkan bör företagshälsovården medverka med arbetsmedicinska bedömningar, varvid ett medel är hälsoundersökningar vid nyanställning och i övrigt av personal inom sektorer där anpassningsstörningar och yrkesrisker kan väntas.

Inom byggnadsbranschen har företagshälsovården ordnats i ett för branschen gemensamt organ, Byggnadsindustrins stiftelse för arbetarskydd och företagshälsovård (Bygghälsan), som bildades år 1967 av Svenska Byggnadsindustriförbundet, Svenska Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbund, Rörledningsfirmornas Arbetsgivareförbund samt Målaremästarnas Riksförening i Sverige. I stiftelsens styrelse ingår representanter för byggföretagen och de anställda. Utöver ett huvudkontor i Stockholm har Bygghälsan ett flertal regioncentraler jämnt fördelade över landet. För den medicinska verksamheten inom varje region ingår ett antal mobila hälsovårdsstationer. Bygghälsans målsättning är att – med utgångspunkt från de av SAF och LO antagna riktlinjerna för arbetarskydd och företagshälsovård – i vidaste bemärkelse medverka till en fortlöpande anpassning mellan arbetsmiljö och människa. Stiftelsen skall sålunda fortlöpande medverka till att maskiner, utrustning, arbetsmetoder och andra delar av arbetsmiljön utformas så, att arbetsbelastning samt sjukdoms- och skaderisker minskar, och anpassa människan till arbetet genom information, instruktion och utbildning ävensom genom förebyggande hälsovård, sjukvård och rehabilitering.

Den nu berörda företagshälsovården står i nära överensstämmelse med en av ILO år 1959 antagen rekommendation angående företagshälsovård. I ett av företagshälsovårdutredningen avgivet betänkande om företagshälsovård (SOU 1968:44) har diskuterats om principerna i nämnda rekommendation borde i vårt land komma till uttryck i lagstiftning eller särskilda av arbetarskyddsstyrelsen utfärdade anvisningar. Enligt företagshälsovårdsutredningen borde dock den frivillighetens väg som parterna på arbetsmarknaden slagit in på först prövas, och några lagstiftningsåtgärder ansågs därför inte i dåvarande läge vara påkallade. För närvarande arbetar en av regeringen tillsatt företagshälsovårdsdelegation under arbetarskyddsstyrelsens ledning med en kartläggning och utveckling av företagshälsovården (se prop. 1971:23).

I det mellan SAF och LO ingångna s. k. rationaliseringsavtalet, som trädde i kraft den 1 januari 1973, har vissa regler och riktlinjer lämnats för rationaliseringsverksamheten i de företag som omfattas av överenskommelsen. Enligt avtalet skall vid utformningen av arbetsuppgifterna och arbetets organisation på arbetsplatsen tillgodoses

inte enbart det traditionella kravet på utveckling av de tekniska och ekonomiska produktionsbetingelserna utan i lika mån även kraven på en god arbetsmiljö och en förbättrad arbetstillfredställelse. Avtalet innehåller vidare att hänsyn skall tas till de krav som ställs från ergonomisk, hygienisk och medicinsk synpunkt. Fysiskt tungt arbete, ensidigare belastningar, hälsofarliga material och ämnen, luftföroreningar och buller anförs som exempel på förhållanden, som så långt möjligt bör elimineras. Vidare framhålls angelägenheten av att psykiska påfrestningar i det moderna arbetslivet uppmärksammas och att risker för skadeverkningar av psykisk art förebyggs. För att uppnå målsättningen om en för alla berörda gynnsam utveckling av företagens rationaliseringsverksamhet skall samverkan i rationaliserings- och arbetsmiljöfrågorna ske både mellan företagsledningen och de enskilda anställda och mellan de lokala parterna i företaget. Särskilt angeläget är det enligt avtalet, att en sådan samverkan kommer till stånd redan på planeringsstadiet av en rationaliseringsinsats. För detta ändamål skall arbetstagarna i god tid erhålla information om och insyn i rationaliseringsverksamheten. I det dagliga rationaliseringsarbetet avser samarbetet företrädesvis att engagera de enskilda arbetstagare som berörs av de avsedda förändringarna. I avtalet framhålls också vikten av att rationaliseringsarbetet sker i samarbete med de fackliga företrädarna. Rationaliseringsverksamheten i stort liksom principiella frågor om tillämpningen av olika hjälpmedel bör dessutom fortlöpande behandlas i företagsnämnden och dess underlydande organ samt i skyddskommittén.

9.2.1.2 Den offentliga sektorn

På det statliga området gäller genom kungörelsen (1968:104) om företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen bestämmelser i stort sett motsvarande dem som för den privata sektorns del gäller enligt de förut återgivna företagsnämndsavtalen.

För att samordna och effektivisera den statliga personaladministrationen tillskapades den 1 juli 1971 en central myndighet, statens personalnämnd (SPN), i vilken de anställda företräds genom sina huvudorganisationer. SPN:s verksamhet omfattar de statsanställda. Nämnden biträder även riksdagen och dess verk samt handhar vissa frågor rörande personal i statsunderstödd verksamhet. Nämnden består av en central enhet med vissa samordnande uppgifter samt en regional organisation med verkställande och servicegivande uppgifter mot såväl myndigheter som anställda. Nämnden har till uppgift att svara för utveckling och samordning av personaladministrativ planering, inbegripet omplaceringsverksamhet, personalhälsovård samt personalsocial verksamhet. Bl. a. åligger det nämnden att inom sitt verksamhetsområde följa utvecklingen av anställningsförhållandena för partiellt arbetsföra samt yttra sig i ärenden om sådana anställda.

Beträffande handikappades anställning i statlig tjänst har föreskrifter meddelats i Kungl. Maj:ts cirkulär (1960:553; senast ändrad 1971:1195) angående anställningsvillkor m. m. för partiellt arbetsföra inom statlig och statsunderstödd verksamhet. Cirkuläret innehåller, förutom vissa handläggningsföreskrifter, riktlinjer som gäller dels nyanställning av handikappade, dels bibehållande i anställning av personer som blivit partiellt arbetsföra under anställningstiden (se redogörelsen i SOU 1972:54 s. 98 f). Anvisningar till ledning för myndigheternas handlande i berörda frågor utarbetas f. n. inom SPN. Sådana anvisningar har nyligen utfärdats avseende redan anställd personal.

Såsom närmare beskrivs i SOU 1972:54 s. 99 f bedrivs inom ramen för SPN:s verksamhet en försöksverksamhet inom området för förebyggande hälsovård.

Enligt avtal, som i oktober 1972 träffats mellan statens avtalsverk och de statsanställdas huvudorganisationer, skall frågor om arbetsmiljön på det statliga området fr. o. m. den 1 januari 1973 behandlas i en av parterna tillsatt nämnd, statens arbetsmiljönämnd, som ersätter ett tidigare sam-

arbetsorgan på arbetarskyddets område. Enligt avtalet skall arbetsmiljönämnden i samordnande syfte dryfta och förorda inriktning och prioritering av arbetsmiljöinsatser samt – med beaktande av de anställningsvillkor som enligt kollektivavtal eller eljest gäller för berörda arbetstagare – allmänt verka för att frågor rörande arbetsmiljön löses på ett tillfredställande sätt. Bland nämndens uppgifter i detta hänseende anges, att den skall verka för att resultaten av teknisk och medicinsk forskning på områden av betydelse för arbetsmiljön omsätts i praktiken samt att såväl tekniska som medicinska synpunkter på arbetsmiljön beaktas vid om- eller nybyggnad eller annan planering av nya arbetsplatser.

För arbetstagare vid de statliga bolagen gäller beträffande företagsnämnder, lokal arbetarskyddsverksamhet och företagshälsovård bestämmelser i stort sett motsvarande dem som gäller på den privata sektorn. Såsom i tidigare sammanhang omnämnts har vidare mellan SFO samt SIF, SALF och CF nyligen ingåtts ett s. k. trygghetsavtal, enligt vilket parterna – för att befrämja rationaliseringssträvandena vid de statliga bolagen och för att motverka negativa följder av rationaliseringsåtgärder – skall verka bl. a. för att åtgärder vidtas som kan underlätta den enskilde arbetstagarens anpassning till de nya krav, som strukturförändringar och rationaliseringsinsatser medför. En grundtanke är enligt avtalet att de anställda i god tid underrättas om förestående förändringar och genom sina fackliga organisationer bereds tillfälle att överlägga med arbetsgivaren om konsekvenserna. För behandling av dylika frågor skall vidare enligt avtalet inrättas ett särskilt trygghetsråd för statsägda bolag.

På det kommunala och landstingskommunala området gäller till följd av ett år 1968 mellan berörda parter ingånget avtal om företagsnämnder vid kommunala verk, sjukvårdsinrättningar och övriga inrättningar bestämmelser i stort sett motsvarande dem som på den privata sektorn gäller enligt 1966 års företagsnämndsavtal. Även beträffande den lokala arbetarskyddsverksamheten gäller på grund av en år 1968 träffad överenskommelse regler som i allt väsentligt överensstämmer med motsvarande överenskommelse mellan SAF och LO. Härutöver gäller för kommunernas arbetarskyddsverksamhet vissa allmänna riktlinjer, som år 1971 utfärdats av kommunförbundet i samråd med de kommunalanställdas fackliga organisationer. För kommunernas företagshälsovård gäller också vissa av Kommunförbundet år 1968 fastställda allmänna riktlinjer, vilka i sak ansluter till den mellan SAF och LO gällande överenskommelsen i dessa frågor. Slutligen kan nämnas att förhandlingar f. n. pågår mellan Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Kommunalarbetareförbundet om tillskapande av vissa regler och riktlinjer för kommunernas och landstingens rationaliseringsverksamhet.

9.2.2 Åtgärder genom lagstiftning

I detta avsnitt sker en genomgång av de lagbestämmelser, som tillkommit för att främja rekrytering på den öppna arbetsmarknaden av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och för att åstadkomma förbättrade arbetsförhållanden för sådana arbetstagare. Att staten i egenskap av arbetsgivare meddelat vissa författningsföreskrifter rörande nyanställning och åtgärder för fortsatt anställning av partiellt arbetsföra på den statliga sektorn, har redan berörts under 9.2.1.2.

9.2.2.1 Lagen (1971:202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden

Enligt 1971 års sysselsättningslag bör länsarbetsnämnd, som finner anledning antaga att arbetsgivare med minst fem anställda inom länet sysselsätter färre äldre arbetstagare än vad som är rimligt med hänsyn till ålderssammansättningen på tillgänglig arbetskraft och förhållandena i övrigt, överlägga i saken med arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. När skäl därtill föreligger skall nämnden, på

grundval av vad som förekommit vid överläggningarna, meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtas för att bereda äldre arbetstagare bättre sysselsättningsmöjligheter. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen äldre arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger. Om arbetsgivaren undandrar sig att medverka vid dessa överläggningar eller om han inte följer sådana anvisningar som nu sagts, skall länsarbetsnämnden anmäla detta till AMS.

I ärende, som hänskjutits till AMS av länsarbetsnämnd eller som AMS upptagit efter anmälan av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ, kan AMS kalla arbetsgivaren samt berörda organisationer till överläggningar. Kallelse av arbetsgivare kan förenas med vite. AMS kan även förelägga arbetsgivaren vid vite att förete handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik. I ärende som nu sagts har AMS samma möjlighet som länsarbetsnämnd att meddela arbetsgivare anvisningar om sysselsättning av äldre arbetstagare. Om sådan anvisning av AMS inte följs och det med hänsyn till omständigheterna är uppenbart att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt, kan AMS förordna att arbetsgivaren inte får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit. Iakttas inte detta förordnande kan arbetsgivaren dömas till böter eller fängelse i högst ett år.

Såsom tidigare nämnts har utredningen rörande den skyddade sysselsättningen i sitt betänkande Skyddat arbete (SOU 1972:54) föreslagit, att bestämmelserna i 1971 års sysselsättningslag skall omfatta även arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på grund av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning.

Under 10.2 kommer utredningen att diskutera i vad mån de lösningar, som bestämmelserna i 1971 års sysselsättningslag innehåller beträffande äldre arbetstagare, kan läggas till grund för mera slutliga ställningstaganden till frågan om särskilt skydd för arbetstagare med svårigheter att hävda sig på den reguljära arbetsmarknaden. Med hänsyn härtill kan det vara motiverat att här närmare belysa innebörden av dessa bestämmelser.

Skyddad kategori. Lagen åsyftar att åstadkomma förbättrade sysselsättningsmöjligheter för äldre arbetstagare. Vilka arbetstagare som är att anse som äldre har inte närmare angetts i lagtexten. I förarbetena sägs att sysselsättningssvårigheterna för äldre arbetstagare blir märkbara redan när de kommit upp i 50-årsåldern och att särskilda insatser således behöver göras framför allt för personer som uppnått denna ålder. Det framhålls emellertid vidare, att svårigheterna att erhålla arbete kan sätta in vid varierande åldrar, beroende på t. ex. arbetstagarens utbildning och yrkeserfarenhet, näringsstrukturen i regionen m. m., samt att åtgärder kan vara påkallade för att säkerställa sysselsättning även åt arbetstagare som inte har nått 50-årsåldern. Av dessa anledningar angavs i lagen inte närmare de åldersgrupper, för vilka åtgärder enligt lagen kan vidtas. Enligt uttalande av departementschefen torde vid lagtillämpningen dock viss ledning kunna hämtas av det förhållandet, att den samtidigt utfärdade lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare avser arbetstagare som nått 45 års ålder.

Målsättning. Målet för arbetsmarknadsmyndigheternas agerande är att åstadkomma sådana förbättrade sysselsättningsmöjligheter för äldre arbetstagare, att en rimlig andel sådana arbetstagare kommer att sysselsättas hos de arbetsgivare, för vilka åtgärder aktualiseras. För att uppnå detta mål kan det enligt förarbetena till lagen bli nödvändigt att gå fram på två olika vägar. Den ena är att möjligheterna för äldre arbetstagare att behålla sina anställningar ökas genom att arbetsplatserna och arbetsuppgifterna genom arbetsgivarens försorg i största möjliga utsträckning anpassas till dessa arbetstagares förutsättningar. Den andra vägen är att söka skapa ökade förutsättningar för anställning av flera äldre arbetstagare hos den berörde arbetsgivaren. Detta kan ske genom att

förhållandena på arbetsplatsen vid behov ändras, så att flera äldre arbetstagare kan arbeta där, och genom att arbetsgivaren förmås att vid nyanställningar öka andelen äldre arbetstagare i arbetsstyrkan.

Förutsättningar för ingripande med stöd av lagen. För att få till stånd förbättrade sysselsättningsmöjligheter för äldre arbetstagare äger arbetsmarknadsmyndigheterna ta upp överläggningar med arbetsgivare och berörda organisationer samt meddela arbetsgivaren anvisningar om åtgärder som kan behöva vidtas för detta ändamål. För att myndigheterna skall kunna ingripa på detta sätt gentemot en arbetsgivare måste dock vissa förutsättningar vara uppfyllda.

En första förutsättning, som gäller för både länsarbetsnämnderna och AMS, är att vederbörande arbetsgivare sysselsätter minst fem arbetstagare inom länet. Som motivering till detta villkor anfördes i förarbetena, att det åtminstone i ett inledande skede torde redan av resursskäl vara nödvändigt att tillämpa den nya ordningen med en viss begränsning samt att framför allt effektivitetshänsyn talade för att välja begränsningen med utgångspunkt i omfattningen av arbetsgivarens verksamhet. Vidare framhölls, att arbetsgivare med ett fåtal anställda ofta hade begränsade möjligheter att vidta sådana åtgärder, som kunde behövas för att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetskraft, samt att insatser från arbetsmarknadsmyndigheternas sida beträffande dessa småföretag i regel inte torde ge några nämnvärda praktiska resultat.

För länsarbetsnämndernas möjligheter att ingripa med stöd av lagen gäller ytterligare den förutsättningen, att det finns anledning anta att arbetsgivaren sysselsätter färre äldre arbetstagare än vad som är rimligt med hänsyn till ålderssammansättningen på tillgänglig arbetskraft och förhållandena i övrigt. Underlag för en preliminär bedömning härav erhålles genom de uppgifter som länsarbetsnämnderna äger infordra enligt 1 § i lagen. Såsom nämnts under 9.1.4 bör sådana uppgifter infordras i den utsträckning som de regionala förhållandena på arbetsmarknaden kräver det. I förarbetena framhölls emellertid vidare, att ett bekymmersamt läge för den äldre arbetskraften i en viss region kunde bero på en ogynnsam åldersfördelning i just den regionen samt att lagen i sådant fall inte borde tas till intäkt för längre gående ingripanden än i andra regioner. Utöver sistnämnda uttalande innehåller förarbetena inte några uttalanden som direkt tar sikte på hur bedömningen av frågan, om en arbetsgivare sysselsätter en rimlig andel äldre arbetstagare, skall ske. I samband med att länsarbetsnämndernas möjlighet att meddela kvoteringsanvisningar (se nedan) diskuterades framhöll emellertid departementschefen, att det vid länsarbetsnämndens bedömning av hur stor andel äldre som borde ingå i arbetsstyrkan var nödvändigt att största hänsyn togs till de speciella förhållanden under vilka varje särskilt företag arbetade, bl. a. företagets behov av specialutbildad arbetskraft. Detta uttalande måste givetvis äga tillämpning även på den preliminära bedömningen av frågan, om arbetsgivaren sysselsätter en rimlig andel äldre arbetstagare.

Överläggningar. I förarbetena understryks angelägenheten av att alla möjligheter att åstadkomma samförståndslösningar tas till vara. Enligt departementschefen är detta det effektivaste sättet att främja lagstiftningens syfte. Beträffande länsarbetsnämnderna framgår det även av lagtexten, att möjligheterna att tillgripa vissa tvångsåtgärder gentemot en arbetsgivare inte får begagnas, förrän överläggningar skett med arbetsgivaren om vilka åtgärder denne bör vidta, såvida det inte beror på denne att sådana överläggningar inte kommit till stånd. I fråga om AMS ger lagtexten möjlighet att direkt – alltså utan att först kalla till överläggningar – meddela arbetsgivaren anvisningar om vilka åtgärder denne bör vidta. Av förarbetena framgår dock att även förfarandet vid AMS skall inriktas på att uppnå samförståndslösningar och att ensidiga föreskrifter således bör meddelas först om det visar sig omöjligt att nå samförstånd. Detta torde innebära att AMS i regel bör kalla till

överläggningar innan myndigheten beslutar i ärendet. Någon enstaka gång synes detta dock kunna underlåtas, om det redan vid länsarbetsnämndens handläggning av ärendet visat sig att förutsättningar för uppnående av samförståndslösningar helt saknas.

Om de i det föregående nämnda förutsättningarna för ingripande enligt lagen är uppfyllda "bör" länsarbetsnämnderna ta upp överläggningar med arbetsgivaren och berörda organisationer. Sådana överläggningar är alltså inte obligatoriska. Under remissbehandlingen av förslaget till 1971 års sysselsättningslag förklarade LO, att så borde vara fallet. Departementschefen uttalade emellertid att överläggningar visserligen normalt borde komma till stånd, när länsarbetsnämnd kom till den slutsatsen att arbetsgivaren inte sysselsatte en rimlig andel äldre arbetstagare. I en del fall kunde det emellertid redan på ett tidigt stadium vara uppenbart att arbetsgivaren inte hade möjlighet att sysselsätta flera äldre arbetstagare eller göra särskilda förbättringar för de redan anställdas räkning. Eftersom överläggningar i sådana fall inte kunde väntas ge något resultat, borde enligt departementschefens mening möjlighet finnas för länsarbetsnämnden att låta frågan om ytterligare åtgärder bero. Nämndernas möjlighet att ingripa med stöd av lagen synes även vara beroende av vilka personella resurser som för detta ändamål finns tillgängliga. Av dessa skäl har det överlämnats åt nämnderna att i varje särskilt fall avgöra, om sådant ingripande skall ske. Detta torde vara i varje fall en av anledningarna till att organisationerna inte tillagts en absolut rätt att påfordra, att överläggningar skall komma till stånd. Under remissbehandlingen av lagförslaget krävde LO en bestämmelse om att länsarbetsnämnd skulle ha skyldighet att inleda åtgärder på begäran av facklig organisation. Departementschefen förklarade sig dock inte beredd att vid detta tillfälle förorda en sådan skyldighet men tillade, att han räknade med att länsarbetsnämnderna skulle komma att följa förslag av facklig organisation i den mån resurserna medgav det.

I fråga om AMS föreskrivs, att styrelsen "kan" ta upp fråga om sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare antingen efter anmälan av länsarbetsnämnd eller också efter anmälan av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ. AMS har således enligt ordalydelsen fria händer att avgöra om styrelsen skall ta upp ett ärende eller inte. Om ärendet aktualiserats genom anmälan av en länsarbetsnämnd får det dock förutsättas att AMS alltid tar upp ärendet till prövning. Innan AMS på eget initiativ tar upp överläggningar med en arbetsgivare får det enligt förarbetena anses självklart att styrelsen i erforderlig utsträckning inhämtar länsarbetsnämndernas och berörda organisationers synpunkter på frågan om sådana överläggningar bör komma till stånd eller inte. Enligt förarbetena bör det normala dock vara att överläggningar först äger rum på det regionala planet; för vissa speciella fall kunde det dock enligt departementschefen visa sig ändamålsenligt att överläggningarna fördes direkt på det centrala planet.

Bestämmelserna om överläggningar inför länsarbetsnämnder och AMS har inte direkt formulerats såsom en skyldighet för arbetsgivare att delta i dessa överläggningar. Att sådan skyldighet dock föreligger framgår av att underlåtenhet från arbetsgivares sida att medverka vid överläggningar kan leda till vissa påföljder för denne. Någon skyldighet för andra än arbetsgivare att delta i överläggningarna föreligger inte. Om organisationer, som kallats till överläggningarna, av någon anledning inte vill medverka drabbas de inte av någon påföljd, och deras underlåtenhet härvidlag påverkar inte ärendets handläggning. Å andra sidan har organisationerna inte heller erhållit någon ovillkorlig rätt att delta i överläggningarna. I förarbetena betonas dock vikten av arbetsmarknadsmyndigheternas insatser enligt lagen sker i nära samarbete med de anställda och deras fackliga organisation. Organisationens medverkan vid överläggningarna sker genom företrädare som utses av organisationen bland dess medlemmar. Denne företrädare behöver inte vara anställd hos den berörde arbetsgivaren.

Varken av instruktionen (1965:667; senast ändr. 1972:301) för AMS och länsarbetsnämnderna eller av en av AMS den 2 september 1966 fastställd arbetsordning för arbetsmarknadsverket framgår hur dessa myndigheter skall företrädas vid de överläggningar som kan äga rum med stöd av lagen. Förarbetena synes närmast ge stöd åt uppfattningen, att överläggningarna skall äga rum inför myndigheten såsom sådan (varvid bl. a. arbetsmarknadens parter är representerade) och inte inför någon enskild ledamot eller tjänsteman vid dessa myndigheter. Det kan anmärkas att arbetsmarknadsverkets medverkan i det samarbete, som nyligen börjat bedrivas i särskilda anpassningsgrupper, däremot sker genom representanter för den lokala arbetsförmedlingen. Detta berörs närmare under 9.2.3.4. Någon skyldighet för arbetsgivare att delta i överläggningar inom dessa grupper torde emellertid inte kunna grundas på lagen.

Någon närmare reglering av överläggningarnas form eller innehåll har inte skett.

Arbetsmarknadsmyndigheternas befogenheter. Länsarbetsnämnderna har inte rätt att förelägga arbetsgivare vid vite att infinna sig till överläggning. Länsarbetsnämnd saknar vidare befogenhet att avgöra ett ärende, om arbetsgivaren undandragit sig att medverka vid överläggningar. I detta fall skall ärendet i stället hänskjutas till AMS.

Om arbetsgivaren deltar i överläggning inför en länsarbetsnämnd men samförståndslösning inte kan uppnås, äger nämnden meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder, som bör vidtas för att bereda äldre arbetstagare bättre sysselsättningsmöjligheter. Nämnden har därvid att beakta det tidigare angivna syftet med ingripande enligt lagen, nämligen att åstadkomma att en rimlig andel äldre arbetstagare kommer att sysselsättas hos arbetsgivaren. Även i det fall, att samförståndslösningar uppnåtts, bör enligt uttalande av departementschefen dessa ges formen av sådana anvisningar som nu nämnts.

För att förverkliga önskemålet att flera äldre arbetstagare blir anställda hos arbetsgivaren kan länsarbetsnämnden anmoda denne att i samband med nyanställningar öka andelen äldre arbetstagare "i enlighet med vad nämnden närmare anger". I lagen anges inte direkt hur stor denna andel skall vara. Vid lagens tillkomst avvisades tanken på att genom generella föreskrifter om kvoter binda möjligheterna för länsarbetsnämnderna att anpassa kvoten äldre arbetstagare till de vid olika tillfällen varierande behoven att bereda tillgänglig äldre arbetskraft sysselsättning och till olika arbetsgivares förutsättningar att bereda nya sysselsättningstillfällen åt äldre. Länsarbetsnämnderna lämnades därför fria händer att med beaktande av omständigheterna i varje särskilt fall bestämma hur stor andel av arbetsgivarens arbetsstyrka, som skall utgöras av äldre arbetstagare. Av det förut angivna syftet med ingripande enligt lagen följer dock, att den kvot som länsarbetsnämnderna fastställer inte får överstiga vad som kan anses utgöra en "med hänsyn till ålderssammansättningen på tillgänglig arbetskraft och förhållandena i övrigt" rimlig andel av arbetsstyrkan. Denna kvot fastställs vid en viss tidpunkt och gäller sedan till dess att arbetsgivaren fyllt den föreskrivna kvoten. Det är alltså inte tänkt att länsarbetsnämnderna skall fastställa en viss kvot vid varje tillfälle, som arbetsgivaren står i begrepp att nyanställa personal. En sådan ordning skulle för övrigt knappast vara praktiskt möjlig att genomföra i dagens läge, eftersom en arbetsgivare inte är skyldig att underrätta arbetsmarknadsverket om förestående nyanställningar. Enligt uttalanden i förarbetena till lagen bör en kvoteringsanvisning vara så preciserad, att det klart framgår hur stor andel äldre som bör ingå i arbetsstyrkan. Vidare torde en kvoteringsanvisning böra förenas med föreskrift om den tid, inom vilken arbetsgivaren skall ha fyllt den anvisade kvoten (prop. 1971:107 s. 71). En kvoteringsanvisning bör justeras, om ändrade förhållanden ger anledning till det. Såsom exempel på ett sådant fall nämndes i förarbetena, att arbetsförmedlingen inte kan erbjuda arbetsgivaren tillräckligt antal äldre arbetstagare, när denne behöver nyrekrytera.

När arbetsgivaren skall fylla den anvisade kvoten har han rätt att anställa vilka arbetstagare som helst, bara de är att anse som äldre. Hans frihet att själv välja sina anställda är alltså begränsad endast på så sätt, att han inom den föreskrivna tiden måste anställa så många äldre arbetstagare att han uppfyller kvoten. Arbetgivaren kan således inte tvingas att anställa vissa särskilda personer, som arbetsmarknadsverket har ett intresse av att de erhåller arbete; han kan på detta stadium överhuvudtaget inte tvingas att anställa personer, som erbjuds honom genom den offentliga arbetsförmedlingen.

Utöver stadgandet om kvoteringsanvisningar har några särskilda föreskrifter inte getts om vad anvisningarna skall kunna gå ut på. Det ansågs nämligen vid lagens tillkomst inte lämpligt att begränsa länsarbetsnämndernas möjligheter till vissa särskilt angivna typer av åtgärder, utan nämnderna borde ha frihet att från fall till fall utforma anvisningarnas närmare innehåll. Även varierande förutsättningar att få till stånd olika i och för sig önskvärda åtgärder ansågs vara skäl att undvika en specificering. Enligt departementschefen måste vad som var tekniskt och ekonomiskt möjligt noga övervägas med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall. Vid dessa överväganden var enligt departementschefens åsikt arbetsgivarnas och arbetstagarnas medverkan en viktig garanti för att diskussioner och överväganden hölls på ett realistiskt plan, så att rekommenderade åtgärder var ägnade att förbättra sysselsättningsförhållandena utan att äventyra verksamhetens fortbestånd. Om reella överläggningar skett och länsarbetsnämndernas synpunkter på vilka åtgärder som borde komma i fråga avvisats av arbetsgivaren, exempelvis därför att han bedömde att produktionsresultatet kunde äventyras om de genomfördes eller att deras genomförande drog allt för höga kostnader, fanns enligt departementschefen anledning för länsarbetsnämnderna att gå fram med stor försiktighet. Så borde också ske, om möjligheterna att få åtgärder genomförda kunde försvåras av att intressemotsättningar mellan arbetsgivare och anställda eller olika grupper av anställda förelåg eller kunde befaras uppstå i fråga om åtgärderna. Departementschefen tillade, att han utgick från att tillfredsställande resultat många gånger kunde nås genom enkla tekniska anordningar eller smärre förändringar av organisatorisk art eller genom ianspråktagande av vanliga arbetsmarknadspolitiska medel. Vidare kunde det förutsättas, att det inte sällan var ändamålsenligt att nämnden gav arbetsgivaren anvisning om att närmare utreda förutsättningarna för vissa förbättringar av sysselsättningsförhållandena för äldre arbetskraft; denna utredning kunde dryftas i ett senare skede av överläggningarna och utgöra grundvalen för anvisningar om konkreta åtgärder. Sådana anvisningar kunde enligt departementschefen även avse en gren av arbetsgivarens verksamhet eller viss del av arbetsstyrkan, t. ex. arbetstagare med vissa arbetsuppgifter eller vissa kvalifikationer.

Enligt lagen kan AMS kalla arbetsgivare vid vite att infinna sig till överläggningar inför styrelsen samt förelägga arbetsgivare vid vite att förete handlingar, som kan antas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik. Beträffande föreläggande att förete handlingar gäller – till skillnad från föreläggande om uppgiftsskyldighet enligt 1 § i 1971 års sysselsättningslag – att AMS inte behöver bereda arbetsgivaren eller berörda organisationer tillfälle att yttra sig, innan sådant föreläggande meddelas. AMS äger vidare avgöra ärendet genom att meddela arbetsgivaren anvisningar av det innehåll som nyss berörts. Såsom förut sagts har AMS enligt lagtexten rätt att meddela sådana anvisningar utan att kalla till överläggningar; arbetsgivaren och berörda organisationer behöver inte ens ha lämnats tillfälle att yttra sig. Det normala torde emellertid vara att överläggningar hålls inför AMS innan anvisningar meddelas. Först om det visar sig omöjligt att nå samförstånd bör det enligt departementschefen komma i fråga att AMS ensidigt bestämmer anvisningarna.

Beslut av länsarbetsnämnd eller AMS om att meddela arbetsgivare anvisningar om vissa åtgärder som denne bör vidta torde böra fattas

av myndigheterna i plenum. Detta framgår beträffande AMS av instruktionen (1965:667 med senare ändringar) för AMS och länsarbetsnämnderna, vari föreskrivs att bl. a. ärenden enligt 1971 års sysselsättningslag skall avgöras av AMS i plenum. För länsarbetsnämndernas del saknas emellertid en uttrycklig föreskrift om vad som skall gälla beträffande avgörande av ärenden enligt lagen. Såsom inrikesutskottet anförde i betänkande i anledning av 1971 års lagstiftning (InU 1971:18) torde man emellertid kunna utgå från att beslut av länsarbetnämnd om åtgärder enligt nyssnämnda lag alltid kommer att fattas av nämnden i plenum, oaktat uttryckliga bestämmelser därom saknas.

Påföljder. Om arbetsgivare inte följer anvisningar, som meddelats av länsarbetsnämnd, skall nämnden hänskjuta ärendet till AMS. Om arbetsgivare inte följer anvisningar, som meddelats av AMS, kan styrelsen förordna om arbetsförmedlingstvång.

Förordnande om arbetsförmedlingstvång får meddelas endast om det med hänsyn till omständigheterna är uppenbart, att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt. Om arbetsgivaren t. ex. saknat möjlighet att fylla en anvisad kvot äldre arbetstagare inom föreskriven tid, får förordnande om arbetsförmedlingstvång alltså inte meddelas. Arbetsförmedlingstvånget innebär, att arbetsgivaren endast får anställa sådana personer som anvisats eller godtagits av den offentliga arbetsförmedlingen. Först i detta läge har arbetsmarknadsverket således möjlighet att tvinga in vissa bestämda personer i ett företag. Av lagens allmänna målsättning följer, att arbetsförmedlingstvånget i första hand bör användas för att få in så många äldre arbetstagare i ifrågavarande företag, att en rimlig andel sådana arbetstagare kommer att sysselsättas där. Om det inte finns så många äldre arbetssökande, när arbetgivaren nyanställer personal, eller om arbetsgivaren inte går med på att göra sådana förbättringar på arbetsplatsen, att äldre arbetstagare kan sysselsättas där, kan arbetsgivaren på grund av arbetsförmedlingstvånget emellertid komma att tvingas anställa även andra än äldre personer. Vid lagens tillkomst underströks, att möjligheten att förordna om arbetsförmedlingstvång borde utnyttjas med yttersta varsamhet med hänsyn bl. a. till de negativa verkningarna för arbetstagare, som kunde följa av att arbetsgivare tvingades anställa andra än dem han i första hand ville ha. Departementschefen förklarade, att han för sin del utgick från att det fanns goda utsikter att bestämmelserna om arbetsförmedlingstvång inte skulle behöva tillgripas i praktiken; förekomsten av bestämmelserna härom borde emellertid vara ägnad att inskärpa allvaret i samhällets krav på att arbetsgivarna skall ta sin del av ansvaret för den äldre arbetskraften.

Sanktionen mot arbetsgivare, som inte iakttar förordnande om arbetsförmedlingstvång, utgörs av böter eller fängelse i högst ett år. Frihetsstraff bör enligt förarbetena komma till användning endast vid särskilt klandervärda överträdelser, framför allt upprepade åsidosättanden som kan ses som en uppenbar obstruktion mot lagstiftningen.

Sekretess och tystnadsplikt. Rätten att utbekomma handling i ärende som avses i lagen är inskränkt i den mån handlingen innefattar upplysning om enskilt företags affärs- eller driftsförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden. Vidare föreligger tystnadsplikt i motsvarande hänseenden för den som fått del av uppgift som lämnats med stöd av lagen. Sistnämnda stadgande avser även uppgifter som lämnats vid överläggningar inför länsarbetsnämnd eller AMS. Enligt uttalande av departementschefen var det, för att ett förtroendefullt utbyte av informationer skulle komma till stånd vid dessa överläggningar, nödvändigt att sådana uppgifter som nu nämnts inte riskerade att komma till allmän kännedom.

9.2.2.2 42 a § byggnadsstadgan (1959:612)

Byggnadsstadgan innehåller bestämmelser om hur byggnad skall vara utformad. År 1966 infördes en ny bestämmelse, 42 a §, som innebär att de utrymmen i byggnad till

vilka allmänheten äger tillträde skall ha en handikappvänlig utformning. Med hänsyn till angelägenheten av att jämväl arbetslokaler utrustas på sådant sätt att de så långt möjligt blir tillgängliga för handikappade gjordes bestämmelsen genom en kungörelse (1971:378) om ändring i byggnadsstadgan tillämplig även på sådana lokaler. Efter nämnda ändring, som trädde i kraft den 1 juli 1971, skall således de utrymmen, till vilka allmänheten äger tillträde eller som utgör arbetslokal, i skälig omfattning utformas så att de blir tillgängliga för och kan nyttjas av personer, vilkas rörelseförmåga eller orienteringsförmåga är nedsatt till följd av ålder, invaliditet eller sjukdom.

Det ankommer på statens planverk att meddela de närmare föreskrifter och anvisningar rörande tillämpningen av denna bestämmelse, som kan visa sig nödvändiga. Enligt förarbetena till den senaste ändringen (prop. 1971:48) torde de åtgärder som kan komma i fråga i huvudsak vara ändamålsenlig utformning av förflyttningsvägar inom tomt från gata, parkeringsplats el. dyl., entré till byggnad och förflyttningsvägar inom byggnad till arbetslokal samt vissa serviceutrymmen, främst hygienutrymmen.

AMS har i ett cirkulärmeddelande (A 6/1972) rekommenderat länsarbetsnämnderna att med utgångspunkt från dessa föreskrifter ta upp överläggningar med företagen om betydelsen av arbetsplatsens anpassning till äldres och handikappades förutsättningar.

9.2.2.3 Lagen (1971:1204) om byggnadstillstånd m. m.

Sedan år 1942 har byggnadsverksamheten varit reglerad i olika former för att motverka säsongsvängningar i byggnadsaktiviteten och att påverka byggnadsinvesteringarna i konjunkturstabiliserande riktning. Denna reglering har också innehållit bestämmelser som avsett att trygga den äldre arbetskraftens sysselsättning. Sålunda föreskrevs i ett par kungörelser från år 1942 om arbetsförmedlingstvång för byggnadsverksamhet m. m. att arbetstagare fick anställas i byggnadsarbete endast efter anvisning av offentlig arbetsförmedling eller med dess medgivande. Viss företrädesrätt gavs därvid åt arbetstagare över 50 år. År 1943 infördes en lag om tillståndstvång för byggnadsarbete. Denna avlöstes år 1963 av en lag om igångsättningstillstånd för byggnadsarbete. Dessa lagar kom bl. a. att utnyttjas för att påverka sammansättningen av den i byggnadsarbeten använda arbetskraften.

Nuvarande bestämmelser om byggnadsregleringen återfinns i lagen (1971:1204) om byggnadstillstånd m. m. jämte en i anslutning därtill utfärdad kungörelse. Enligt denna lag kan Kungl. Maj:t förordna, att byggnadsarbete inte får påbörjas utan särskilt tillstånd (byggnadstillstånd), om sådant förordnande behövs med hänsyn till samhällsekonomiska förhållanden eller läget på arbetsmarknaden eller andra väsentliga allmänna intressen. För närvarande gäller kravet på sådant tillstånd endast för s. k. oprioriterade byggen (bensinstationer, butiks- och kontorslokaler, idrottsanläggningar m. m.). Byggnadstillstånd får förenas med villkor i fråga om den arbetsstyrka som skall utföra byggnadsarbetet och om tidpunkten för arbetets påbörjande. Sådant villkor beslutas av länsarbetsnämnd. Bedrivs byggnadsarbete utan erforderligt tillstånd eller i strid mot villkor som nu sagts kan AMS eller, efter dess bemyndigande, länsarbetsnämnd föreskriva förbud vid vite att fortsätta arbetet.

I ett av AMS år 1972 utfärdat cirkulär (nr B:1) med allmänna föreskrifter angående tillämpningen av författningarna om byggnadsreglering framhålls, att det i beslut om villkor rörande arbetsstyrkan alltid skall anges storleken och sammansättningen av den arbetsstyrka som må sysselsättas vid arbetet samt att det därjämte kan föreskrivas att under arbetets bedrivande viss del av arbetsstyrkan skall utgöras av äldre arbetstagare. Som allmän regel kan enligt AMS gälla, att minst 25 % av arbetsstyrkan bör vara över 50 år. Annan ålderssammansättning kan dock bestämmas, om de lokala förhållandena motiverar detta. Denna allmänna regel överens-

stämmer med vad som förordats av AMS under den tidigare gällande byggnadsregleringen.

Genom 1971 års lag om byggnadstillstånd m. m. har Kungl. Maj:t vidare fått fullmakt att i fråga om visst område förordna, att byggnadsarbete inte får påbörjas utan särskilt tillstånd (igångsättningstillstånd), om det visat sig att jämn sysselsättning under olika delar av året inte kan upprätthållas på annat sätt för byggnadsindustrins arbetskraft inom området. Även sådant tillstånd får förenas med villkor om arbetsstyrkan och tidpunkten för arbetets påbörjande. Fullmakten att förordna om igångsättningstillstånd för säsongstyrning utnyttjas emellertid inte för närvarande. För de oprioriterade byggnadsföretagen, vilka enligt vad förut sagts omfattas av kravet på byggnadstillstånd, fungerar nämligen denna tillståndsgivning även såsom säsongstyrning genom att tillstånden förenas med villkor om tidpunkten för byggnadsarbetets påbörjande. För större delen av den övriga byggnadsverksamheten sker i stället en säsongmässig styrning genom tillämpning av ett sedan år 1964 praktiserat system för frivillig samverkan mellan arbetsmarknadsmyndigheterna, byggarbetsmarknadens parter och kommunerna (det s. k. rekommendationssystemet). Denna samverkan bedrivs i särskilda byggarbetsnämnder, som bl. a. har till uppgift att verka för jämn sysselsättning för arbetstagarna inom byggnadsindustrin, oavsett deras ålder. Denna verksamhet i byggarbetsnämnderna berörs närmare under 9.2.3.5.

9.2.3 Åtgärder under medverkan av arbetsmarknadsverket

I det dagliga förmedlingsarbetet sker givetvis en nära kontakt mellan arbetsmarknadsverket samt arbetsgivare och arbetstagare. Här skall emellertid inte beröras detta samarbete utan i stället det samarbete som sker i mera organiserade former mellan arbetsmarknadsverket och parterna på arbetsmarknaden i syfte att åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

9.2.3.1 Lokala sysselsättningsnämnder

År 1961 beslöt AMS att lokala sysselsättningsnämnder med representanter för fackliga organisationer, arbetsgivare och kommunalförvaltning kunde knytas till arbetsförmedlingskontoren för att ta upp diskussioner om den äldre arbetskraftens problem mera generellt och för att ta initiativ till placering av individuella fall. Redan efter ett år hade lokala sysselsättningsnämnder inrättats på 23 orter. Efter en tid visade verksamheten dock tecken på att stagnera.

1960 års arbetsmarknadsutredning tog i sitt betänkande Arbetsmarknadspolitik (SOU 1965:9) ånyo upp frågan om inrättande av lokala sysselsättningsnämnder för bevakning av den äldre arbetskraftens problem. I betänkandet konstaterades, att intresse för dylika nämnder förelegat endast i ett fåtal län samt att erfarenheterna varit mycket varierande. Vissa nämnder hade behandlat, förutom den äldre arbetskraftens problem, även sysselsättningmöjligheterna för handikappade och kvinnor. Några enstaka aktiva nämnder hade uppnått värdefulla resultat i sitt arbete. I vissa fall hade man kommit fram till lösningar av enskilda arbetssökandes placeringsproblem. Som regel hade arbetet dock legat på ett mera allmänt plan och huvudsakligen bestått i ren information. Efter några inledande sammanträden hade arbetet i flertalet nämnder tenderat att avstanna. Enligt arbetsmarknadsutredningen borde man emellertid på nytt söka förverkliga tanken på en fortlöpande bevakning av den äldre arbetskraftens problem genom lokala sysselsättningsnämnder. Dessa borde även kunna få till uppgift att uppmärksamma de handikappades placeringsproblem. Utredningen föreslog därför, att AMS skulle utarbeta en plan för inrättande av dylika nämnder i samtliga län på de orter där det kunde vara lämpligt. Enligt utredningens mening borde länsarbetsnämnderna genom särskilda aktiveringsinspektörer svara för samordningen av arbetet i dessa nämnder.

I proposition till 1966 års riksdag angående riktlinjer för arbetsmarknadspoliti-

ken (prop. 1966:52) anförde föredragande departementschefen, att arbetet på att tillgodose den äldre arbetskraftens intressen främst måste drivas på det lokala planet och ute på arbetsplatserna samt att arbetsförmedlingarna här hade en nyckelposition. För att denna verksamhet skulle kunna bli framgångsrik måste de enligt departementschefen få stöd av arbetsgivare, fackliga organisationer och kommunala organ. Frågan om att inrätta lokala sysselsättningsnämnder för detta ändamål borde enligt departementschefens mening avgöras av AMS från fall till fall. Vidare anförde departementschefen följande.

Sådana nämnder bör inte tillkomma utan att man först har förvissat sig om att aktiv medverkan kan påräknas från berörda lokala organ. I den mån nämnder inrättas bör deras verksamhetsfält inte begränsas till den äldre arbetskraften. Över huvud taget synes det inte vara lämpligt att genom centrala direktiv avgränsa nämndernas verksamhetsområden till någon viss kategori arbetssökande. Det bör i första hand vara de lokala arbetsmarknadsorganens uppgift att bedöma vilka sysselsättningsfrågor som det med hänsyn till situationen på ortens arbetsmarknad vid varje tidpunkt är mest angeläget att ta upp till behandling.

Verksamheten med lokala sysselsättningsnämnder synes inte heller i fortsättningen ha tilldragit sig något större intresse bland länsarbetsnämnderna. I ett av AMS år 1968 utfärdat cirkulärmeddelande (nr A 30) – vari framhölls att länsarbetsnämnderna borde inrätta sysselsättningsnämnder om detta var lämpligt och möjligt – anfördes att erfarenheterna från de dittillsvarande sysselsättningsnämnderna visat, att det kunde vara svårt att åstadkomma ett meningsfullt arbete i dessa nämnder efter det inledande skedet med utbyte av ömsesidig information. I cirkulärmeddelandet angavs att ett alternativ till inrättande av sysselsättningsnämnder kunde vara, att kontakten på det lokala planet mellan arbetsmarknadsverket och representanter för kommunen och arbetsmarknadens parter i stället skedde i form av exempelvis en gång om året anordnade sammankomster angående den äldre arbetskraftens problem. I ett av AMS år 1970 utfärdat cirkulärmeddelande (nr 23) rekommenderades länsarbetsnämnderna ånyo att undersöka möjligheterna att inrätta sysselsättningsnämnder för att genom dessa medverka i en vidgad information om de äldres, de handikappades och kvinnornas sysselsättningsproblem.

För närvarande finns endast ett fåtal sysselsättningsnämnder inrättade. Inställningen till dem varierar kraftigt mellan länsarbetsnämnderna. I framför allt Skaraborgs län men även i ett par andra län finns exempel på sysselsättningsnämnder som under senare år varit mycket aktiva. Dessa nämnder fungerar såsom ett rådgivande organ för länsarbetsnämnderna. Det förekommer därvid även att de utnyttjas i det anpassningsarbete, som nyligen påbörjats av arbetsmarknadsverket och som beskrivs närmare i följande avsnitt. Exempelvis kan nämnas att den försöksverksamhet med bl. a. systematisk bedömning av arbetsplatser vid några till hälsovårdscentral anslutna företag, som för närvarande bedrivs i Skövde kommun (se under 9.2.3.2), igångsatts efter framställning av den lokala sysselsättningsnämnden på denna ort.

I samband med bildandet av särskilda anpassningsgrupper vid företagen har AMS – i syfte att undvika en splittring av arbetsmarknadsverkets resurser – föreskrivit att ytterligare sysselsättningsnämnder inte skall inrättas. Enligt ett av AMS utfärdat cirkulärmeddelande (nr A 6/1972) föreligger inte något hinder mot att redan inrättade sysselsättningsnämnder fortsätter sin verksamhet. Verksamheten i lokala sysselsättningsnämnder synes dock numera befinna sig under avveckling.

9.2.3.2 Försöksverksamhet med arbetsanpassning

I ett år 1970 utfärdat cirkulärmeddelande (nr A 23) anmodade AMS länsarbetsnämnderna att ta upp diskussioner med företag, som sökte arbetskraft, om sådana förändringar av arbetsplatserna att de som ställts utanför produktionen kunde komma i arbe-

te. I cirkulärmeddelandet erinrade styrelsen till en början om att en allt större del av de arbetslösa efter hand kommit att utgöras av personer i de högre åldersgrupperna, av handikappade och av lokalt bundna hemarbetande gifta kvinnor samt att svårigheterna att finna lämpligt arbete ökat för en stor del av dessa, varigenom arbetslöshetens längd också tenderat att öka. Det framhölls vidare, att de speciella arbetsmarknadspolitiska insatser med inriktning på dessa kategorier som dittills vidtagits inte varit tillräckliga och att det därför framstod som nödvändigt att man jämsides med de dittills prövade formerna för att underlätta arbetsplaceringen för dessa grupper även sökte sig fram på nya vägar. Härefter anfördes i cirkulärmeddelandet bl. a. följande.

Utvecklingen inom näringslivet medför att det fysiskt tunga arbetet alltmer övertas av maskiner. Samtidigt har kraven på snabbhet, uppmärksamhet och noggrannhet ökat. De styrda arbetsprocesserna vid maskiner och löpande band ställer ofta stora psykiska krav på de anställda, som de äldre och de handikappade inte alltid svarar upp till.

Det finns emellertid ofta en överdriven och odifferentierad uppfattning om de fysiska kraven i samband med arbetet. Slentrianmässigt utgår man ifrån att t. ex. stora delar av industrins arbetsuppgifter är tunga medan i själva verket fler och fler sysselsättningar genom mekanisering och ändrad arbetsorganisation blir allt mindre beroende av fysiska förutsättningar. Härigenom utestängs – utan reella skäl – många inte bara handikappade och äldre utan även kvinnor från en rad yrken.

Samtidigt som antalet personer som ställs utanför möjligheterna till ett normalt arbetsliv tenderar att öka växer svårigheterna att åstadkomma skyddat arbete i tillräcklig omfattning. Med hänsyn också till denna utveckling är det nödvändigt att effektivisera åtgärderna för att finna anställningar på den öppna arbetsmarknaden för här berörda grupper.

Arbetsmarknadspolitiken har hittills i huvudsak varit inriktad på att underlätta arbetskraftens anpassning till rådande förhållanden i samhället och på arbetsplatsen. Den utveckling som ovan skisserats gör det nödvändigt att också pröva möjligheterna till en bättre anpassning av arbetet till människans fysiska och psykiska förutsättningar. Detta kan ske genom att arbetsprocesser, maskiner, utrustning och arbetsplatser bättre utformas med hänsyn till arbetskraftens förutsättningar. Det är också viktigt att man genom yrkesutbildning och information vidgar förståelsen för arbetets anpassning till arbetskraften och för en uppföljning av frågor angående personalens hälsa och arbetsförmåga.

– – –

De praktiska uppgifterna kan vara mycket olika, men i princip måste åtgärderna baseras på en avvägning av arbetets krav mot individens förutsättningar. Det framstår som synnerligen angeläget att arbetsmarknadsverket i ökad utsträckning inom ramen för sina resurser driver en aktiv politik i anslutning till ovan redovisade förhållanden inom arbetslivet.

Med anledning härav anmodas länsarbetsnämnderna att följa utvecklingen och ta initiativ när arbetssökande trots efterfrågan på arbetskraft inte kan arbetsplaceras eller när arbetsgivare redovisar svårigheter att kunna rekrytera personal. Uppgiften blir bl. a. att bedöma om en bättre anpassning av arbetsuppgifter och arbetsplatser etc. kan underlätta rekryteringsmöjligheterna. Länsarbetsnämnderna bör i första hand ta kontakt med vederbörande företagschef (motsvarande) för att försöka få till stånd ett samarbete om sådana praktiska lösningar på arbetsplatserna att de som nu ställs utanför produktionen kan komma i arbete.

Samarbetet mellan länsarbetsnämnden och arbetsgivare, som söker arbetskraft, bör leda till att arbetsförmedlingen tillsammans med funktionärer från personal- och produktionsavdelningarna och fackklubbarna får möjligheter att *inom* företagen undersöka vilka förändringar av arbetsplatser, maskiner och verktyg etc. man kan vidtaga för att ovannämnda kategorier av arbetslösa som finns anmälda på arbetsförmedlingen ska kunna arbetsplaceras.

– – –

Det ovan nämnda samarbetet skall i första hand gälla anpassningen av arbetet för nyrekryterad personal. Åtgärder av ergonomisk art kan emellertid också göra det möjligt för både nyanställd och redan anställd personal – som t. ex. i relation till ålder eller handikapp har ett för pressat eller tungt arbete – att kvarstå i arbetet. Försöksverksamheten i detta syfte pågår f. n. i ett par län. Erfarenheterna härifrån är goda. Arbetsförmed-

lingen bör därför i förekommande fall även kunna medverka till en lösning av dessa anpassningsfrågor i samverkan med företagen och de fackliga organisationerna.

Vissa företag torde själva disponera personal med erfarenhet av ergonomiska frågor, som kan genomföra nödvändiga utredningar och föreslå de förändringar eller åtgärder som kan vara erforderliga för att öka placeringsmöjligheterna inom företagen. Ofta måste emellertid utomstående expertis anlitas. Arbetsmedicinska institutet ägnar sig åt hithörande frågor, och institutet har förklarat sig berett att försöka tillmötesgå länsarbetsnämndernas önskemål om expertmedverkan.

– – –

Frågan om ökade insatser i syfte att bättre lösa de äldres, de handikappades och kvinnornas arbetsproblem intar en central ställning i arbetsförmedlingens uppgifter och en vidgad utbildning av förmedlingspersonalen med inriktning på ergonomi är nödvändig. Med anledning härav kommer viss intern utbildningsverksamhet i ämnet att påbörjas under hösten 1970.

– – –

Med hänvisning till ovanstående anmodas länsarbetsnämnderna att ta initiativ till överläggningar med i förevarande sammanhang aktuella arbetsgivare om genomgång etc. av arbetsplatserna.

I 1971 års statsverksproposition anfördes, att utvecklingen på arbetsmarknaden gjort det nödvändigt att pröva möjligheterna till en bättre anpassning av arbetet till människans fysiska och psykiska förutsättningar samt att den verksamhet som AMS tagit initiativ till borde ha formen av en försöksverksamhet. För detta ändamål tillfördes arbetsmarknadsverket 25 nya tjänster för medverkan vid sådana kontakter med företagen som rekommenderats i ovannämnda cirkulärmeddelande. Genom 1972 års statsverksproposition förstärktes arbetsförmedlingens personal med ytterligare 100 nya tjänster för bl. a. bedrivande av denna försöksverksamhet. I proposition med förslag till tilläggsstat till riksstaten för budgetåret 1972/73 (prop. 1972:125) har vidare förordats att arbetsförmedlingen under budgetåret får möjlighet att anställa ytterligare 100 extra tjänstemän för bl. a. särskilda insatser för att bereda mer svårplacerad arbetskraft arbete på den öppna arbetsmarknaden. Såsom nämnts under 2.2 har AMS för budgetåret 1973/74 beräknat behov föreligga av en förstärkning med 500 nya tjänster på inspektörsnivå bl. a. med anledning av arbetsmarknadsverkets nya uppgifter för äldre och handikappade.

Från början lämnades inte några anvisningar om hur den rekommenderade verksamheten skulle internt organiseras inom länsarbetsnämnderna och de lokala arbetsförmedlingarna. Detta kom därför att ske på olika sätt. Vid några länsarbetsnämnder bildades arbetsgrupper med uppgift att utarbeta handlingsprogram och/eller handlägga frågor om arbetsanpassning. Andra nämnder utsåg i stället kontaktmän eller ergonomigrupper vid de större förmedlingskontoren. Vid vissa nämnder fanns inte någon särskild organisation för handläggningen av frågor om arbetsanpassning, innan AMS åren 1971 och 1972 i olika cirkulär och cirkulärmeddelanden föreskrev vissa riktlinjer härför (se under 9.2.3.4).

Arbetet på att förbättra arbetsförhållandena för arbetstagare med särskilda svårigheter att hävda sig på den öppna arbetsmarknaden har bedrivits i varierande former. I några län har arbetsmarknadsverket tagit initiativ till vissa undersökningar eller inlett samarbete med företag i vissa särskilda eller mera övergripande frågor. I Skaraborgs, Jönköpings, Göteborgs och Bohus samt Norrbottens län har under medverkan av AMS ergonomiska undersökningar genomförts vid vissa företag. Särskilt kan nämnas den försöksverksamhet som länsarbetsnämnden i Skaraborgs län för närvarande bedriver i Skövde för bedömning av arbetskrav och arbetsförmåga vid några till företagshälsovårdscentral anslutna företag. Syftet med denna undersökning är huvudsakligen att genom en analys av arbetskraven kunna fastställa rekryteringskrav och pröva nya förmedlingsmetoder samt att få underlag för ergonomiska åtgärder och för arbetsvärdering. Vidare kan nämnas ett projekt som dåvarande arbetsmedicinska institutet (numera ingående i arbetarskyddsstyrelsen) i

samarbete med länsarbetsnämnden i Jönköpings län inlett vid ett företag för att söka anpassa några inom verkstadsindustrin ofta förekommande typer av arbetsplatser till äldre och handikappade personers förutsättningar. I samband härmed har även gjorts en undersökning för att få fram en beskrivning av hur arbetsplatserna bör vara utformade och vilka särskilda åtgärder som kan behövas för att de skall anpassas till personer med nedsatt arbetsförmåga.

I detta sammanhang förtjänar även att omnämnas ett projekt, som under åren 1969–1970 genomfördes vid Hälsingborgs Gummifabriks AB under medverkan av länsarbetsnämnden i Malmöhus län, berörda fackföreningar samt kommunala myndigheter. Sedan det vid Helsingborgsföretaget, som ingår i Tretorn – Trelleborgsgruppen, uppkommit risk för friställning av ungefär 200 personer, däribland ett stort antal äldre arbetstagare, men en betydande utveckling samtidigt skett av rörelsen i Trelleborg, upptog länsarbetsnämnden förhandlingar med koncernledningen angående möjligheterna att flytta viss del av produktionen i Trelleborg till fabriken i Helsingborg. Överenskommelse träffades därefter om att så skulle ske mot att AMS beviljade bolaget ett visst bidrag, vari ingick kostnader för bl. a. omskolning och ergonomiska åtgärder. Bidraget lämnades bl. a. mot bakgrund av de kostnader som samhället eljest skulle ha åsamkats genom de befarade friställningarna. I anslutning till uppgörelsen överenskoms att all nyrekrytering av personal till Helsingborgsfabriken skulle ske genom arbetsförmedlingens försorg.

En verksamhet för anpassning av arbetsplatser och arbetsuppgifter till arbetstagarnas förutsättningar har även kontinuerligt bedrivits i mera fast etablerade former för samarbete med företag och berörda organisationer. Som exempel kan nämnas den samverkan som vid Norrbottens Järnverk AB i Luleå skett i en redan år 1965 inrättad s. k. arbetsrehabiliteringsgrupp (ARG-gruppen), bestående av representanter för arbetsförmedlingen, försäkringskassans sjukförsäkrings- och pensionsavdelningar samt företagets personalavdelning och företagsläkare. Gruppens uppgift har varit såväl att sörja för samordningen mellan arbetsförmedlingen och försäkringskassan som att behandla enskilda fall och diskutera lämpliga åtgärder, såsom sjukpensionering, arbetsvård, omplacering inom företaget etc. Bl. a. har genom detta arbete ett stort antal omplaceringar skett inom företaget. Även möjligheterna till anställning av arbetssökande med svårighet att få anställning på den öppna arbetsmarknaden behandlas. Gruppen arbetar i samverkan med de fackliga organen.

Vid vissa företag har även bedrivits en särskild försöksverksamhet med s. k. anpassningslag. Efter tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag har AMS anmodat länsarbetsnämnderna att medverka till bildandet av särskilda anpassningsgrupper, vari den samverkan mellan arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsgivare och arbetstagare som avses i denna lag kan ske. Verksamheten i anpassningslag resp. anpassningsgrupper kommer att beröras i de följande två avsnitten.

9.2.3.3 Försöksverksamheten med s. k. anpassningslag

För att möta den icke önskvärda utvecklingen med en allt kraftigare utslagning av framför allt äldre och handikappade arbetstagare från den öppna arbetsmarknaden inleddes under våren 1970 i Västernorrlands län – bl. a. vid Sunds AB i Sundsvall och vid Sollefteå sjukhus – en försöksverksamhet med särskilda anpassningslag såsom ett komplement till det nuvarande arbetsmarknadspolitiska åtgärdssystemet. Arbetsförmedlingen deltog synnerligen aktivt i denna verksamhet, som på grund härav blev nog så personalkrävande. I samband med att den i följande avsnitt beskrivna verksamheten med s. k. anpassningsgrupper inletts i arbetsmarknadsverkets regi har verksamheten med anpassningslag upphört och i stället bedrivits i denna nya form. Med hänsyn till att anpassningslagen i betydande utsträckning stått modell för dessa anpassningsgrupper har det

ansetts motiverat att här närmare redogöra för försöksverksamheten med anpassningslag.

Målsättningen för anpassningslagen var att inom ramen för företagens verksamhet bedriva en aktivitet som syftade till att genom samverkan mellan företagets egna och arbetsförmedlingens resurser och med anlitande av tillgängliga arbetsmarknadspolitiska medel kunna anpassa arbetsuppgifterna vid företaget till den befintliga eller nyanställda arbetskraftens förutsättningar. Vidare uppställdes som mål för verksamheten att genom förebyggande åtgärder i form av utbildning och olika arbetsvårdande åtgärder samt genom omplaceringar sörja för att personer, som börjat få svårigheter att klara arbetet och därför löpte risk att småningom bli uppsagda, det oaktat skulle kunna beredas fortsatt anställning inom företaget. Slutligen hade verksamheten till syfte att öka möjligheterna att nyanställa personer med svårigheter att få arbete på den öppna arbetsmarknaden. Verksamheten var således inte begränsad till någon viss kategori arbetstagare utan omfattade alla arbetstagare som av olika anledningar – ålder, handikapp, anpassningsproblem etc. – kunde ha svårigheter att få eller behålla anställning på den öppna arbetsmarknaden.

Vid företag, som visade intresse och ansågs lämpliga för denna försöksverksamhet, bildades sålunda efter framställning av länsarbetsnämnden en permanent arbetsgrupp, anpassningslaget. Detta bestod av var sin representant för företaget, fackföreningen och arbetsförmedlingen. Dessa representanter kunde utgöras av olika personer, beroende på vilket ärende som behandlades. Vid behov kunde anpassningslaget även adjungera olika sakkunniga, såsom företagsläkare, ergonomiska experter, driftstekniker etc. Anpassningslagen behandlade i regel ett ärende så snart det aktualiserats av en ledamot i laget eller av exempelvis verkstadsklubben. Några särskilda bestämmelser om t. ex. tystnadsplikt gällde inte. Ledamöterna åtog sig emellertid att inte obehörigen för utomstående yppa vad som förekommit vid behandlingen av ett ärende.

I arbetet på att försöka finna lämpliga lösningar brukade man först diskutera olika sysselsättningsalternativ med den berörde arbetstagaren personligen. Dennes egna önskemål beaktades därvid så långt det var möjligt. Därefter tog man del av företagets och arbetsledningens synpunkter och förslag liksom fackföreningens kunskaper om företaget och de aktuella arbetsförhållandena. Arbetsförmedlingens representanter bidrog med information om de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som kunde komma i fråga, såsom arbetsmarknadsutbildning, arbetsprövning, arbetsträning, anpassningskurser, medicinsk rehabilitering samt bidrag till anordningar på arbetsplatsen, halvskyddad sysselsättning, arbetsbiträde m. m. I Västernorrlands län har även bedrivits en försöksverksamhet med bristyrkesutbildning i syfte att frigöra yrkesverksamma arbetstagare från arbeten som är passande för äldre och handikappade. På grundval av de synpunkter och förslag som sålunda framkom avgav anpassningslaget sedan rekommendationer till företaget om lämpliga lösningar på det behandlade fallet.

Såsom en förutsättning för medverkan i anpassningslagen krävde arbetsförmedlingen en förbindelse från företagets sida att inte säga upp någon anställd på grund av sociala, medicinska eller andra skäl, förrän anpassningslaget avgett en rekommendation i ärendet och dessförinnan haft skälig tid att utreda tänkbara lösningar inom företagets ram. Några ytterligare förutsättningar för anpassningslagets agerande uppställdes inte. Rent fackliga frågor behandlades emellertid ej. Verksamheten byggde helt på frivillighet från företagets sida. Såsom en konsekvens härav hade anpassningslaget inga andra befogenheter än att avge sådana rekommendationer som nyss nämnts. Några påföljder mot arbetsgivare som underlät att följa dessa rekommendationer eller som inte infriade löfte om att medverka i anpassningslaget fanns ej.

Erfarenheterna från den bedrivna försöksverksamheten med anpassningslag var utpräglat positiva. Ett stort antal omplaceringar

kunde genomföras, och många personer med grava handikapp kunde nyanställas. Kvinnor fick också i ökad utsträckning arbete inom verksamhetsområden, som av hävd varit förbehållna männen. Åtskilliga halvskyddade platser skapades, och statliga bidrag till särskilda anordningar på arbetsplatsen – vilka oftast utformades av företagets egna experter tillsammans med den aktuelle arbetstagaren – utanordnades i flera fall. Anpassningslagen kom även mera allmänt att engageras i frågor rörande trivseln på arbetsplatsen. Arbetsförmedlingen fick vidare en ökad insyn i företagen, och kunskaperna om företagens aktuella arbetskraftssituation, produktionsmetoder, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter m. m. förbättrades.

9.2.3.4 Verksamheten med anpassningsgrupper

Efter samråd med organisationerna på arbetsmarknaden har AMS beslutat att den samverkan mellan arbetsmarknadsmyndigheter samt arbetsgivare och berörda organisationer, som avses i 1971 års sysselsättningslag, skall bedrivas i form av s. k. anpassningsgrupper. För detta ändamål har AMS i olika cirkulär och cirkulärmeddelanden (bl. a. A 7/1971, A 42/1971, A 6/1972 och A 35/1972) lämnat länsarbetsnämnderna riktlinjer för hur denna samverkan skall ske.

AMS har sålunda ålagt länsarbetsnämnderna och arbetsförmedlingen att medverka till att det vid företag, myndigheter och motsvarande arbetsplatser med minst 50 anställda bildas anpassningsgrupper, i vilka den lokala arbetsförmedlingen kan samråda med arbetsgivaren och berörda organisationer för att åstadkomma ökade anställningsmöjligheter inte bara för äldre utan även för personer med arbetshinder. Avsikten är att verksamheten i takt med tillgängliga resurser skall utvidgas till företag med mindre än 50 anställda, där det kan bildas anpassningsgrupper branschvis eller ortsvis. De uppgifter som anpassningsgrupperna enligt AMS skall ha motsvarar i stort sett dem som genom 1971 års sysselsättningslag lagts på länsarbetsnämnderna i fråga om äldre arbetstagare. Anpassningsgrupperna skall nämligen verka för en positivare inställning i arbetslivet till äldre arbetstagare och personer med arbetshinder samt föreslå åtgärder, som kan underlätta för sådana arbetstagare att stanna kvar i arbetet eller göra det lättare att på arbetsplatsen nyanställa sådana personer. Vidare skall anpassningsgrupperna söka utröna i vad mån åldersstrukturen inom företagen avviker från vad som kan anses vara rimligt. För att undvika dubbelarbete skall anpassningsgrupperna därjämte tas i anspråk för samverkan i alla frågor som berör anpassningen inom ett företag.

Enligt AMS är det önskvärt att markera att verksamheten med anpassningsgrupper har hög prioritet. Det har därför ansetts lämpligt att i första hand länsarbetsnämndsdirektören inleder kontakterna med parterna, när det gäller att etablera sådana grupper. Det praktiska arbetet i anpassningsgrupperna skall emellertid i huvudsak åvila distriktskontoren. Om så bedöms erforderligt kan vid länsarbetsnämnden bildas en intern ledningsgrupp, vari bl. a. ingår representanter för allmän förmedling och arbetsvård. Ledningsgruppen skall sörja för planering och samordning av samt information om verksamheten med anpassningsgrupper.

Om anledning finns till åtgärd beträffande äldre arbetstagare eller arbetstagare med arbetshinder skall frågan i första hand behandlas i anpassningsgruppen. Skulle arbetsförmedlingen få kännedom om att ålderssammansättningen inom ett företag inte kan anses vara rimlig, kan arbetsförmedlingen emellertid agera även utan att anpassningsgruppen påkallar det. Enligt AMS är det dock viktigt att också sådana frågor i första hand löses inom anpassningsgruppen. Om en till synes inte rimlig åldersstruktur i ett företag kan vara betingad av nära förestående förändringar av ekonomisk, produktionsteknisk eller annan art, skall frågan emellertid kunna avgöras i direkt samverkan mellan företag och länsarbetsnämnd.

Några särskilda förutsättningar för att ta upp överläggningar i en anpassningsgrupp har

inte uppställts utöver kravet att företagen skall ha ett visst antal anställda. Meningen är att anpassningsgrupperna skall vara permanenta. Någon anledning har därför inte ansetts föreligga för att grupperna skall vara verksamma endast i sådana fall, då företaget – såsom sägs i 1971 års sysselsättningslag – inte sysselsätter en rimlig andel äldre arbetstagare.

Anpassningsgrupperna skall arbeta fristående från företagsnämnder och personalkommittéer men bör samverka med dessa organ. Anpassningsgrupperna skall i sitt arbete kunna ge rekommendationer till arbetsgivare, fackföreningar, arbetsmarknadsmyndigheter, företagsnämnd, enskilda anställda m. fl. De har inte tillagts några befogenheter att avgöra ett ärende; om ingen lösning kan nås, kan ärendet i stället överlämnas till länsarbetsnämnden.

Meningen är att anpassningsgrupperna skall kunna arbeta mera informellt än som sker exempelvis i företagsnämnderna. Bl. a. skall protokoll inte behöva föras. Alla personer som utsetts till representanter i en anpassningsgrupp behöver inte vara närvarande vid varje sammanträde, utan det är tillräckligt om detta sker ett par gånger om året. Till gruppen kan adjungeras företagsläkare, skyddsingenjörer, huvudskyddsombud, fackliga ombudsmän, företrädare för länsarbetsnämnd etc. Då anpassningsgruppen ägnar sig åt mindre övergripande frågor, såsom förhållandena på en avdelning inom ett större företag, kan närvaron begränsas till de representanter som direkt berörs. Vid behandlingen av enskilda fall skall en representant för envar av arbetsgivaren, den berörda fackföreningen och arbetsförmedlingen ingå. Gruppen bör samlas i denna form så snart ett enskilt ärende kräver uppmärksamhet. Den enskilde skall på lämpligt sätt informeras om och erbjudas möjlighet till insyn i behandlingen av hans fall.

Några bestämmelser om sekretess och tystnadsplikt gäller inte för arbetet i anpassningsgrupperna. Enligt AMS är dock en förutsättning för anpassningsgruppernas arbete att deras medlemmar iakttar motsvarande tystnadsplikt, som föreskrivits i 8 § i 1971 års sysselsättningslag.

I en av AMS efter samråd med arbetsmarknadens parter utfärdad handledning för arbetet i anpassningsgrupperna (se cirkulärmeddelande nr A 35/1972) har en exemplifiering av gruppernas arbetsuppgifter lämnats. Enligt handledningen bör anpassningsgrupperna verka för att åstadkomma opinionsbildning och påverkan av attityderna gentemot äldre och handikappad arbetskraft samt informera linjechefer, arbetsledare, personalanställare m. fl. om arbetskraftsresurser, förändringar i arbetskraftsutbudet, 1971 års äldrelagstiftning och om de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen. Anpassningsgrupperna bör även ta initiativ till att de anställda informeras om dessa frågor och om behovet av exempelvis omplacering för att öka möjligheterna att behålla och nyanställa äldre och personer med arbetshinder. Vidare skall anpassningsgrupperna tillse att personalen informeras om gruppen och om dess uppgifter och arbetssätt. När det gäller åtgärder för att öka nyanställningen av äldre och handikappade bör anpassningsgrupperna enligt handledningen aktualisera möjligheterna att anställa sådana personer samt lämna förslag till åtgärder för att underlätta intern omplacering i syfte att friställa arbetsplatser som passar för äldre och handikappade. Vidare kan anpassningsgrupperna initiera och i förekommande fall medverka till en genomgång av arbetsställena för att klarlägga exempelvis vilka arbetsuppgifter, som utan förändring kan utföras av äldre och handikappade arbetstagare, samt vilka ergonomiska och andra förändringar, t. ex. i fråga om arbetstiden, som kan göras för att underlätta för sådana arbetstagare att klara arbetet. Anpassningsgrupperna bör även göra en översyn av ålderssammansättningen inom arbetsstället och därvid undersöka om denna avviker från sammansättningen vid andra liknande arbetsställen och vad orsaken i så fall kan vara. Anpassningsgrupperna skall vidare undersöka i vilken omfattning de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen kan utnyttjas för att öka nyanställning av äldre och handikappade.

När det gäller åtgärder för redan anställda, som anpassningsgrupperna enligt den nämnda handledningen kan vidta, märks bevakning av lediga arbetstillfällen som är lämpade för äldre och handikappade samt bevakning av vilka arbetstagare som kan behöva omplaceras. Enligt handledningen kan det slutligen bli aktuellt för anpassningsgrupperna att till skyddsorganisationen på arbetsstället föreslå åtgärder i samband med nyinvesteringar för att arbetstillfällena för äldre och handikappade skall kunna ökas, exempelvis genom att vid ny- och ombyggnader av lokaler åtgärder vidtas för att dessa skall uppfylla de krav som uppställs i 42 a § byggnadsstadgan samt att vid inköp av maskiner, verktyg och annan utrustning hänsyn tas till ergonomiska synpunkter. I handledningen betonas dock, att dubbelarbete bör undvikas mellan anpassningsgruppen och skyddsorganisationen.

Enligt AMS kan det i inledningsskedet ta tid innan anpassningsgrupper bildats och kommit i arbete. Arbetsförmedlingen skall medverka i anpassningsgrupperna i samband med att de börjar sitt arbete och när behov föreligger av att utnyttja arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel. Avsikten är att arbetsförmedlingen därefter snarast möjligt skall öka sina insatser i dessa grupper. Arbetet i anpassningsgrupperna är dock enligt länsarbetsnämnderna mycket personalkrävande.

Den 1 november 1972 deltog 350 tjänstemän från arbetsförmedlingen i anpassningsgruppernas arbete. Härav var 56 tjänstemän heltidssysselsatta i denna verksamhet. Sammanlagt hade 859 anpassningsgrupper bildats. Av dessa hade 473 grupper hållit ett sammanträde medan 282 grupper hade hållit flera sammanträden, vid vilka arbetsförmedlingen medverkat. Slutligen hade 93 grupper arbetat utan förmedlingens medverkan. De företag eller motsvarande, där anpassningsgrupperna inrättats, representerade i 16 län hela arbetsmarknaden (med undantag för statlig verksamhet och byggsektorn) och i 8 län huvudsakligen produktionssektorn. Anpassningsgrupper hade även bildats inom vissa kommuner och landsting. I koncernföretag hade anpassningsgrupper bildats i 21 län med en grupp för varje företagsenhet med flera än 50 anställda. Genom anpassningsgruppernas verksamhet hade över 300 äldre eller handikappade arbetstagare blivit omplacerade (varav omkring 75 placerats i halvskyddat arbete) samt drygt 150 äldre eller handikappade blivit nyanställda (därav ungefär 100 i halvskyddad sysselsättning). Vidare hade bidrag till särskilda anordningar utgått i något mer än 30 fall och ungefär 60 äldre eller handikappade erhållit företagsutbildning. Även andra åtgärder, huvudsakligen i form av arbetskravsanalyser, hade genomförts i 130 fall. Föreläggande om uppgiftsskyldighet eller meddelande av anvisningar med stöd av 1971 års sysselsättningslag hade inte skett i något fall.

Enligt länsarbetsnämndernas beräkningar kommer den 1 april 1973 ungefär 400 tjänstemän, därav drygt 60 på heltid, att vara engagerade i verksamheten med anpassningsgrupper. Preliminärt uppskattas antalet anpassningsgrupper vid denna tidpunkt uppgå till nära 2 500.

9.2.3.5 Verksamheten i byggarbetsnämnder

År 1959 inleddes på vissa orter en försöksverksamhet med samarbetsnämnder, sedermera kallade byggarbetsnämnder, vilkas uppgift var att främja en sådan planering av byggnadsverksamheten att bästa möjliga säsongutjämning och ett i övrigt rationellt ianspråkstagande av arbetskraften uppnåddes.

Vid tillkomsten av 1963 års lag om igångsättningstillstånd för byggnadsarbete (se därom redogörelsen under 9.2.2.3) uttalade riksdagen, att frågan om säsongutjämning av byggnadssysselsättningen skulle vara en angelägenhet för frivillig samverkan mellan byggarbetsmarknadens parter, kommunerna och arbetsmarknadsverket. I detta syfte träffade AMS, Svenska Byggnadsindustriförbundet, Svenska Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbund samt Svenska Byggnadsarbetareförbundet den 21 september 1964 en överenskommelse om sysselsättningsplanering för byggarbetsmarknaden. Till överenskommel-

sen anslöt sig även dåvarande Svenska Stadsförbundet och Svenska Kommunförbundet. Överenskommelsen, som byggde på erfarenheterna av den förut nämnda försöksverksamheten, har legat till grund för det samarbete beträffande säsongutjämning av byggnadssysselsättningen, som därefter bedrivits i byggarbetsnämnderna.

Byggarbetsnämnderna, vilka tjänstgör som ett rådgivande organ åt länsarbetsnämnderna, har till främsta uppgift att trygga byggnadsindustrins behov av arbetskraft och att bereda denna en jämn sysselsättning. För detta ändamål skall byggarbetsnämnderna ta ställning till de prognoser över den väntade byggnadsverksamheten samt över tillgängliga arbetskraftsresurser, som länsarbetsnämnden genom sin planeringsavdelning redovisar i byggarbetsnämnderna. Med stöd av byggarbetsnämndernas ställningstaganden till dessa prognoser avger länsarbetsnämnderna sedan rekommendationer om lämplig tidpunkt för igångsättning av individuella byggnads- och anläggningsarbeten. Enligt en av AMS i samråd med arbetsmarknadsparterna utfärdad instruktion till byggarbetsnämnderna skall dessa vidare genom information till berörda parter om byggnadsarbetarkårens åldersfördelning och sysselsättningen i skilda åldersgrupper verka för jämn sysselsättning av byggnadsarbetare oavsett ålder. Vidare framhålles, att byggarbetsnämnderna skall beakta behovet av att i samband med igångsättningsrekommendationerna ange arbeten som lämpligen bör helt eller delvis förbehållas äldre arbetstagare. Enligt nämnda instruktion får ledamot i byggarbetsnämnd inte yppa eller använda sig av uppgift, som han i denna sin egenskap fått kännedom om och som han vet vara yrkes- eller affärshemlighet eller mot vars yppande eller utlämnande särskilt förbehåll gjorts.

Efter överläggningar mellan AMS och parterna på byggarbetsmarknaden har man enats om att det för byggnadsbranschens del är lämpligt att byggarbetsnämnderna även tjänstgör som forum för det samarbete med arbetsmarknadsverket, som inletts i samband med tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag. I Arbetsgruppen för byggarbetsmarknaden, som är ett samrådsorgan för den centrala handläggningen av byggnadsfrågor, har diskuterats om 1964 års överenskommelse på grund härav bör justeras. Enighet har därvid förelegat om att byggarbetsnämnderna skall handha de arbetsuppgifter som inom andra branscher skall ankomma på de under 9.2.3.4 beskrivna anpassningsgrupperna. Byggarbetsnämnderna skall i enlighet härmed verka för förbättrade arbetsförhållanden och ökade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare samt i detta syfte medverka till en anpassning av arbetsplatser och arbetsuppgifter så att de svarar mot den äldre arbetskraftens förutsättningar. Nämnderna skall också främja ett bättre tillvaratagande av de äldres yrkeskunnande och erfarenhet.

I ett av Byggarbetskraftsutredningen nyligen avgivet betänkande Arbetskraften inom byggnadsverksamheten (Ds In 1972:18) har föreslagits vissa anvisningar angående handläggningen av ärenden som berör ålderssammansättningen av byggarbetskraften. Enligt detta förslag skall i skrivelser till byggherre såväl om byggnadstillstånd som om lämplig igångsättningstid alltid ingå en anvisning om den ålderssammansättning av arbetsstyrkan som vederbörande byggarbetsnämnd anser lämplig. Utöver beslut om rekommendation till länsarbetsnämnd rörande starttid för de olika projekten skall byggarbetsnämnden besluta om den ålderssammansättning av arbetskraften som skall gälla vid det enskilda projektet. Riktpunkten för bedömningen skall vara åldersfördelningen inom de olika yrkesgrupperna inom byggarbetsnämndens område samt byggnadsarbetets art. Ålderssammansättningen kan således variera för olika yrkesgrupper och för olika typer av projekt. Om arbetsgivaren inte kan uppfylla kraven om en viss ålderssammansättning skall han kunna samråda med byggarbetsnämnden om en omprövning av beslutet. Uppföljning av de anvisningar om arbetskraftens ålderssammansättning, som byggarbetsnämnd meddelar, skall åligga länsarbetsnämnden. Om en arbetsgivare uppenbarligen inte följer dessa anvisningar skall förhållan-

det anmälas till byggarbetsnämnden, som har att ta upp överläggning med byggherren för ändring. Sker likväl ingen ändring skall ärendet hänskjutas till länsarbetsnämnden, som har att vidta åtgärder för rättelse.

I anslutning till det nu återgivna förslaget uttalade utredningen följande.

Byggarbetskraftsutredningen finner det ändamålsenligt att frågor om de äldre byggnadsarbetarnas sysselsättning behandlas i byggarbetsnämnderna. Den redovisade ordningen för att bereda utrymme för den äldre arbetskraftens sysselsättning ger visserligen inte det samlade grepp om rekryteringen som enligt utredningens mening är påkallat. Under förutsättning att sysselsättningsläget för de äldre byggnadsarbetarna följs upp effektivt och att anvisningarna om arbetsstyrkornas ålderssammansättning noga anpassas med tanke på tillgången på äldre byggnadsarbetare, bör det dock finnas möjligheter att denna väg väsentligt förbättra dessa arbetares förhållanden. Indirekt påverkas härigenom arbetskraftsrekryteringen även mera allmänt. Utredningen vill dock understryka, att en sådan uppföljning och anpassning kräver större resurser än vad länsarbetsnämnderna f. n. förfogar över för ändamålet.

I detta sammanhang kan även nämnas ett i nämnda betänkande återgivet förslag angående förfarandet vid rekrytering av vissa byggnadsarbetare, som behandlats i en inom AMS verksam arbetsgrupp för byggarbetsmarknaden. Enligt detta förslag, som emellertid inte accepterats av arbetsgivarsidan, skall i princip obligatorisk arbetsförmedling gälla beträffande projektanställningar för utförande av byggnads- eller anläggningsarbete. Vidare skall vid rekryteringen förtur ges åt de byggnadsarbetare som redan är verksamma i branschen. Frågor rörande tillämpningen av denna rekryteringsordning skall enligt förslaget hänskjutas till byggarbetsnämnderna. I sitt betänkande underströk Byggarbetskraftsutredningen angelägenheten av att frågan om rekryteringen av arbetskraft till byggnadsverksamheten fick en lösning som i allt väsentligt motsvarade den sålunda föreslagna rekryteringsordningen. Om fortsatta överläggningar mellan parterna härom inte ledde till ett skäligt resultat, borde enligt Byggarbetskraftsutredningen frågan om rekryteringen av arbetskraft till byggnadsverksamheten göras till föremål för särskild lagstiftning.

9.2.4 Vissa arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel

För att stimulera till anställning av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och för att anpassa arbetet till den äldre och handikappade arbetskraftens förutsättningar kan – såsom tidigare framhållits i olika sammanhang – vissa arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel utnyttjas. Dessa hjälpmedel, som utgår i form av bidrag till arbetsgivare eller arbetstagare, har dock hittills kommit till användning endast i relativt begränsad omfattning. Sedan de ekonomiska villkoren för dessa hjälpmedel på senare tid förbättrats finns emellertid anledning räkna med att dessa framöver kan komma att anlitas i ökad utsträckning. Vissa tecken tyder för övrigt på att en sådan utveckling redan börjat ske (se ovan under 9.2.3.4). AMS har vid olika tillfällen (bl. a. i cirkulärmeddelandet A 6/1972) uppmanat arbetsförmedlingen att verka för att dessa bidragsformer utnyttjas så mycket som möjligt i arbetet på att bereda äldre och handikappade ökade anställningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden. Dessa hjälpmedel kräver dock ett betydande arbete från arbetsförmedlingens personal. Såsom framhållits av 1968 års utredning rörande den skyddade sysselsättningen (SOU 1972:54 s. 110) är således användningen av hjälpmedlen ytterst beroende av att arbetsförmedlingen kan förfoga över en tillräcklig personalstyrka.

9.2.4.1 Bidrag till halvskyddad sysselsättning

Enligt Kungl. brev den 2 juni 1972 utgår bidrag till företag, kommunal eller landstingskommunal myndighet eller inrättning eller statligt affärsdrivande verk, som i halvskyddad sysselsättning mot avtalsenliga förmåner anställer handikappad med så nedsatt

arbetsförmåga att han eljest inte skulle kunna beredas sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Såsom villkor för bidrag gäller att hänvisning till anställningen skall ske genom den offentliga arbetsförmedlingen och att nedsättningen i arbetsförmågan skall vara klarlagd genom arbetsvårdsbedömning. Även handikappad, som redan är anställd hos företag, kommunal eller landstingskommunal myndighet eller inrättning, kan efter arbetsvårdsbedömning av arbetsförmedlingen placeras i halvskyddad sysselsättning, om nedsättningen i arbetsförmågan är avsevärd eller annat särskilt skäl föreligger, som innebär att arbetstagaren eljest inte kan behålla sin anställning. Av totala antalet halvskyddade platser vid ett företag får emellertid högst hälften besättas med redan anställda som överförts inom företaget.

Bidrag till halvskyddad sysselsättning utgår med 40 procent av den lön arbetstagaren erhåller i anställningen, dock att bidrag utgår med minst 1 200 kronor om året för varje belagd godkänd plats.

Placeringen i halvskyddad sysselsättning skall ske i samråd med den fackliga organisationen på arbetsplatsen. Vid centrala överläggningar mellan AMS samt representanter för LO, TCO och SACO har understrukits vikten av att samrådet mellan länsarbetsnämnd (arbetsförmedling) och den fackliga organisationen sker under så enkla, smidiga och snabba former som möjligt. I enlighet härmed har AMS i ett cirkulär (A 19/V:8 år 1972) framhållit att samråd i frågor om nyanställning i eller överföring till halvskyddat arbete behöver ske enbart med den fackliga avdelningen av det förbund som de anställda tillhör eller den representant som avdelningen utsett. Vidare anges i detta cirkulär, att i de fall anpassningsgrupper bildats frågan om överföring till halvskyddat arbete, skall bli föremål för överläggning i dessa grupper.

9.2.4.2 Bidrag till arbetsbiträde

I stället för bidrag enligt bestämmelserna om halvskyddad sysselsättning kan enligt nysnämnda Kungl. brev den 2 juni 1972 utgå bidrag till offentlig eller enskild arbetsgivare för fortlöpande arbetsbiträde åt synskadad eller annan svårt handikappad person, om denne på grund av sitt handikapp åsamkar arbetsgivaren utgifter för sådant biträde i en utsträckning som väsentligen överstiger vad som kan anses vara normalt för befattningen.

Bidrag till arbetsbiträde utgår efter prövning i varje särskilt fall med f. n. högst 3 000 kronor per halvår.

9.2.4.3 Bidrag till särskilda anordningar på arbetsplatsen m. m.

Enligt 60 § arbetsmarknadskungörelsen (1966:368; senast ändr. 1972:300) kan vid anställning av handikappad eller, om särskilda skäl föreligger, för anställd som blivit handikappad utgå bidrag till arbetsgivaren till sådan särskild anordning på arbetsplatsen, som är nödvändig för att den handikappade skall kunna utföra arbetet.

Sådant bidrag utgår med belopp som motsvarar hela kostnaden, om anordningen saknar värde för annan arbetstagare än den handikappade, och med lägst halva och högst hela kostnaden i annat fall. Bidraget får dock inte överstiga 20 000 kronor.

Bidragen tar således sikte på sådana ergonomiska åtgärder, som kan behöva vidtas för att anpassa arbetsplatser och arbetsförutsättningar till individens behov. Även till kostnaderna för sådan teknisk utredning, som kan behöva ske för detaljutformningen av erforderliga ändringar av arbetsplatser eller arbetsmaskiner, kan motsvarande bidrag utgå till arbetsgivaren.

I samband med åtgärder som avser arbetets anpassning till den äldre och handikappade arbetskraftens förutsättningar kan i vissa fall översiktliga ergonomiska undersökningar av arbetsplatserna vid ett företag behöva göras för att kunna bedöma möjligheterna till lämpligt arbete för äldre och handikappade. Normalt bör sådana undersökningar utföras av företaget (se AMS' cirkulärmeddelande nr 6/1972). I de fall då sådana undersökningar endast kan komma till stånd

genom att kostnaderna för särskild expertmedverkan bestrids av statsmedel, kan dock enligt ett av AMS utfärdat cirkulär (V:4/1971) bidrag utgå härför.

9.2.4.4 Bidrag till speciella arbetstekniska hjälpmedel

Enligt 58 § arbetsmarknadskungörelsen kan till handikappad utgå bidrag till kostnaden för speciella arbetstekniska hjälpmedel som han behöver för att kunna utöva arbetsanställning.

Sådant bidrag utgår med högst 15 000 kronor.

9.2.4.5 Bidrag till företag för yrkesutbildning av äldre och handikappade

Enligt Kungl. brev den 25 maj 1967 kan bidrag i särskilda fall utgå till företag, som förbinder sig att för anställning i företaget utbilda sådan arbetstagare, som har fyllt 50 år och bedöms ha ett inte ringa antal återstående år i förvärvslivet samt inte kan antagas få stadigvarande arbete utan sådan utbildning.

Enligt Kungl. brev den 3 juni 1966 kan bidrag i särskilda fall även utgå till företag, som förbinder sig att för anställning i företaget utbilda person med svårare handikapp. Om särskilda skäl föreligger kan bidrag också utgå för utbildning av person, som ådragit sig handikapp under anställning i företaget.

Bidrag för yrkesutbildning av äldre eller handikappade bestäms till visst belopp, som fastställs av länsarbetsnämnden. Bidraget kan utgå under högst sex månader för en och samma person. Till denne skall företaget utge avtalsenliga förmåner under utbildningstiden.

10 Allmän motivering till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder

10.1 *Varsel om driftsinskränkningar*[1]

10.1.1 Allmänna utgångspunkter

En av de viktigaste uppgifterna för arbetsmarknadspolitiken är att på olika sätt söka undanröja eller mildra de negativa effekter som driftsinskränkningar kan ha för de anställda som berörs därav. För att arbetsmarknadsmyndigheterna skall få möjlighet att hjälpa de på grund av driftsinskränkningar friställda arbetstagarna till nya lämpliga arbeten och sätta in de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som kan behövas för detta ändamål krävs ofta ett visst rådrum innan driftsinskränkningarna genomförs. Framför allt i ett besvärligt arbetsmarknadsläge eller då friställningen är omfattande eller sker vid ett företag, som dominerar sysselsättningen på en mindre ort, kan betydande och tidskrävande insatser erfordras för att lösa frågan om sysselsättningen av de arbetstagare som berörs av friställningen. Det är angeläget att myndigheterna får tillräcklig tid att tränga in i både företagets och de anställdas situation och att tillfälle kan ges till sådana diskussioner mellan parterna och myndigheterna, att provisoriska eller mindre meningsfulla lösningar kan undvikas.

Ett sätt att erhålla rådrum för att lösa sysselsättningsfrågan kan ibland vara att arbetsmarknadsverket söker förmå företaget att uppskjuta friställningarna till en från arbetsmarknadspolitisk synpunkt bättre tidpunkt. Enligt utredningens mening är det bl. a. med hänsyn härtill ofta värdefullt att driftsinskränkningar föregås av överläggningar mellan arbetsgivare och arbetsmarknadsmyndigheter. Utredningen finner sig emellertid inte böra närmare gå in på frågan om behovet av lagregler om skyldighet för arbetsgivare att delta i sådana överläggningar eller om rätt för arbetsmarknadsverket att i vissa fall besluta om uppskjutande av en driftsinskränkning till en tidpunkt som kan bedömas vara lämpligare från arbetsmarknadspolitisk synpunkt. Förslag i denna riktning har nyligen varit föremål för riksdagens behandling (se prop. 1972:116 s. 110; jfr 2 LU 1968:69 samt BaU 1969:33 och 1970:20).

Ytterligare möjligheter att åstadkomma uppskov med en beslutad avveckling och därigenom erhålla rådrum för en allsidig bedömning av sysselsättningsmöjligheterna för de anställda kan skapas genom att AMS lägger ut industribeställningar. Enligt Kungl. kungörelsen (1972:302) om statsbidrag till nedläggningshotade företag kan vidare efter prövning av AMS bidrag i vissa fall utgå till företag, som hotas av nedläggning på grund av att företaget gått i konkurs eller tvingats träda i likvidation, för att ge rådrum för överväganden om fortsatt drift eller omplacering av de anställda (se prop. 1972:64

[1] Begreppet driftsinskränkning används i fortsättningen såsom sammanfattande benämning på driftsnedläggelser och övriga personalinskränkningar på grund av arbetsbrist.

och InU 1972:12).

Det är självfallet att sådana lösningar för att erhålla rådrum, som nu berörts, kräver att arbetsmarknadsverket i tid får vetskap om företagets planer på att inskränka eller lägga ned driften.

Varsel, som lämnas i god tid om driftsinskränkningar, utgör en av de viktigaste informationskällorna för arbetsmarknadsmyndigheterna beträffande väntade förändringar av sysselsättningen i företagen. Ett system med tidigare och preciserade varsel om sådana förändringar har en viktig funktion att fylla vid arbetet på omställningen av friställd arbetskraft.

Så snart varsel lämnats kan arbetsmarknadsmyndigheterna påbörja planeringen av arbetet med att bereda ny sysselsättning åt de arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen. Därvid undersöks till en början vilken förmedlingspersonal som kan ställas till förfogande för detta arbete. Vidare kan en första kartläggning ske av vilka arbetstillfällen som finns. Om det rör sig om en med hänsyn till förhållandena oproportionerligt stor driftsinskränkning kan det bli nödvändigt att redan i detta förberedande skede ta kontakt med olika myndigheter, med företagarföreningar etc. Sedan arbetsgivarens förteckning över de arbetstagare som skall friställas blivit klar, kan det direkta förmedlingsarbetet sättas igång. Därvid kan en förmedlingsexpedition temporärt inrättas vid företaget, och genom intervjuer med arbetstagarna kan deras önskemål och förutsättningar klargöras. Vid behov kan även yrkesvägledare och arbetsvårdare anlitas för denna uppgift. På grundval av vad som framkommit vid dessa undersökningar sker en noggrann genomgång och ackvisition av arbetstillfällen. Vidare planeras utbildning i kurser och företag samt de sysselsättningsskapande åtgärder som kan komma att krävas under en övergångstid.

De varselrapporter, som regelbundet insänds till AMS, utgör även ett väsentligt informationsunderlag för bedömningen av det aktuella läget på arbetsmarknaden och kan läggas till grund för planeringen av sysselsättningspolitiken i stort.

Även om ett system med varsel om planerade driftsinskränkningar således är av stort värde från flera synpunkter är det emellertid inte utan vidare givet att ett sådant varselsystem bör bli föremål för lagreglering. Såsom nämnts i kapitel 8 har riksdagen vid åtskilliga tillfällen, senast 1970, i anledning av krav på en sådan lagreglering, uttalat att man borde fortsätta med den nuvarande ordningen med frivilliga överenskommelser om varselskyldighet. Ett regelsystem som bygger på sådana överenskommelser har onekligen vissa fördelar framför lagstiftning. Vid avgörande av frågan, om ett varselsystem bör vila på lagstiftning eller, såsom hittills, grundas på överenskommelser, måste emellertid även följande omständigheter tas i beaktande.

Den nu gällande varselöverenskommelsen täcker inte hela arbetsmarknaden, eftersom alla arbetsmarknadsorganisationer inte har anslutit sig till denna. Oorganiserade arbetsgivare står vidare utanför. Från samhällets synpunkt kan det inte anses tillfredsställande att vissa arbetstagare ej kommer i åtnjutande av det skydd som ett effektivt fungerande varselsystem kan innebära.

Även om de företag som omfattas av varselöverenskommelsen i allmänhet har lämnat varsel om de driftsinskränkningar som vidtagits, visar tillgänglig statistik att företagen i åtskilliga fall inte iakttagit de varseltider som överenskommelsen föreskriver. Till huvudsaklig del torde detta bero på att det inte i tid stått klart för arbetsgivarna att driften måste inskränkas. Att en förbättring i efterlevnaden av överenskommelsens bestämmelser om varseltider kunnat noteras under det senaste året pekar på att företagen likväl har en ambition att iakttaga dessa bestämmelser; under den lågkonjunktur som därunder rått torde förändringar i driften i regel ha kunnat lättare förutses av arbetsgivarna viss tid i förväg än när sådana förändringar blivit nödvändiga under mera normala förhållanden. Detta innebär emellertid inte att arbetsgivarna med en god planering ej skulle ha kunnat iaktta de föreskrivna varseltiderna bättre även under sådana normala förhållan-

den. Den bristande efterlevnaden av varselöverenskommelsens varseltider kan knappast i samtliga fall förklaras av att det förelegat en situation som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Det kan inte uteslutas att frånvaron av påföljder för brott mot varselöverenskommelsen kan ha bidragit till att de föreskrivna varseltiderna underskridits i så stor utsträckning som skett. Från arbetsmarknadspolitisk synpunkt ter det sig angeläget att arbetsgivarna förmås att planera sin verksamhet på längre sikt än som för närvarande uppenbarligen sker i många fall. Härvid synes en sanktion för överträdelse av varselreglerna utgöra ett nödvändigt led.

De varseltider som överenskommelsen föreskriver synes vidare i vissa fall inte vara tillräckligt långa för att kunna tillgodose syftet att bereda arbetsmarknadsverket det rådrum som kan behövas, särskilt vid friställningar av större omfattning.

Såsom tidigare nämnts tillsattes år 1971 en arbetsgrupp med företrädare för AMS samt SAF, Industriförbundet, LO och TCO för att bland annat överväga behovet av ändringar i varselöverenskommelsen. Sedan arbetsgruppen upplösts för någon tid sedan, synes möjligheterna att avtalsvägen få till stånd ändringar i de hänseenden som ovan angivits f. n. vara uttömda. På grund härav och då reglerna för varsel till arbetsmarknadsverket synes böra samordnas med reglerna om varsel i den föreslagna lagen om anställningsskydd, anser utredningen att frågan om varsel beträffande driftsinskränkningar bör regleras i lag.

Såsom framgår av det föregående bör enligt utredningens mening lagregler om varsel i princip gälla för hela arbetsmarknaden. Inom vissa branscher kan emellertid råda speciella förhållanden, som påkallar särregler. Det synes likväl mindre lämpligt att i lagregler, som gör anspråk på att äga generell giltighet, införa detaljerade undantagsbestämmelser för sådana branscher. I den mån avvikelser från lagreglerna kan anses påkallade bör erforderliga föreskrifter härom i stället kunna meddelas av Kungl. Maj:t eller, efter Kungl. Maj:ts bemyndigande, av AMS.

Driftsinskränkningar kan yttra sig på olika sätt. Ofta leder en driftsinskränkning till att vissa arbetstagare sägs upp vid det berörda företaget. En driftsinskränkning kan emellertid också ha den innebörden, att vissa arbetstagare blir föremål för permittering eller därmed jämförlig åtgärd för längre eller kortare tid (i vad mån sådana åtgärder överhuvudtaget får vidtas regleras i den föreslagna lagen om anställningsskydd). Slutligen kan en driftsinskränkning medföra att vissa arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, inte erbjuds fortsatt anställning, när den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, ehuru en fortsättning från början varit avsedd av parterna (se framställningen under 6.3.1). I det följande kommer dessa olika slag av driftsinskränkningar att behandlas var för sig.

10.1.2 Driftsinskränkningar som kan medföra uppsägning

Att en lagreglering av varsel om driftsinskränkningar bör ta sikte på sådana fall, där driftsinskränkningen medför uppsägning av vissa arbetstagare, är uppenbart. När det gäller att bestämma vilka varseltider som bör gälla i dessa fall är det emellertid flera omständigheter som måste beaktas.

Syftet med varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna i dessa fall är att ge nämnda myndigheter det rådrum utöver uppsägningstiderna som kan erfordras för att de, utan att behöva tillgripa nödlösningar, skall kunna bereda de uppsagda arbetstagarna ny anställning eller göra insatser av annat slag för dem. Med de i vissa fall betydligt längre uppsägningstider än de nu gällande, som föreslagits av utredningen, skulle behovet av ett sådant ytterligare rådrum kunna sägas bli mindre. Erfarenhetsmässigt skulle en särskild varseltid utöver den längsta uppsägningstiden sex månader i regel inte komma att fylla något behov. Såsom framhållits i förarbetena till 1971 års lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare torde nämligen för flertalet arbetstagare denna uppsägningstid vara till-

räcklig för att ny anställning skall kunna anskaffas, i den mån sådan överhuvudtaget står att få. Den största betydelsen synes därför varseltider ha för arbetstagare med relativt kort uppsägningstid.

Vid bedömningen av vilket rådrum vid sidan av uppsägningstiderna som arbetsmarknadsverket kan ha behov av bör vidare beaktas, att rent praktiska skäl sätter en yttersta gräns härför. Såsom tidigare angivits kan nämligen det direkta förmedlingsarbetet sättas igång först när det blivit klart vilka arbetstagare som skall sägas upp. Tiden dessförinnan kan arbetsmarknadsmyndigheterna endast använda – förutom till överväganden och förhandlingar om ett uppskjutande av den beslutade inskränkningen eller avvecklingen – till att kartlägga vilka arbetstillfällen som finns och att organisera verksamheten så att tillräckliga hjälpinsatser kan göras när förmedlingsarbetet tar sin början.

Såsom tidigare nämnts är arbetsmarknadsmyndigheternas behov av rådrum störst under en lågkonjunktur med svag ekonomisk aktivitet och ringa efterfrågan på arbetskraft liksom vid friställningar som är omfattande eller som sker på en ort där sysselsättningen domineras av det aktuella företaget. Att låta varseltidernas längd bli beroende av om det råder lågkonjunktur eller inte synes emellertid av lagtekniska skäl ej vara lämpligt. Inte heller synes man kunna fastställa särskilda varseltider för sådana driftsinskränkningar som oavsett omfattningen kan påverka arbetsmarknadsläget på orten. Den enda omständighet av betydelse från arbetsmarknadspolitisk synpunkt, som det lagtekniskt är möjligt att ta hänsyn till vid varseltidernas bestämmande, synes således vara driftsinskränkningens omfattning i fråga om antalet berörda arbetstagare.

En av anledningarna till rättsligt sanktionerade regler om varsel beträffande planerade driftsinskränkningar är, såsom tidigare nämnts, att arbetsgivarna därigenom bör kunna förmås att planera sin verksamhet för längre tid än som många gånger sker för närvarande. Vid bestämmandet av varseltiden måste dock beaktas vilka möjligheter en arbetsgivare överhuvudtaget har att förutse de omständigheter, som medför att driften måste inskränkas eller läggas ned. Först och främst är det tydligt att extraordinära situationer ibland kan uppkomma, vilka med ett sedvanligt företagsekonomiskt betraktelsesätt gör det nödvändigt att omedelbart eller inom en mycket snar framtid inskränka eller lägga ned driften (s. k. force majeure). Som exempel härpå kan nämnas att ett företags lokaler brinner ned eller att plötsliga offentliga restriktioner försvårar fortsatt verksamhet. Det kan i dylika fall, när en arbetsgivare helt saknat möjlighet att förutse den inträffade utvecklingen, inte gärna krävas av honom att han dröjer med avvecklingen tills den föreskrivna varseltiden löpt ut. Om arbetsgivaren i dessa fall i stället lämnar varsel så snart det kunnat ske, bör han anses ha fullgjort sin varselskyldighet. En undantagsbestämmelse av detta innehåll – vartill motsvarighet finns i den nu gällande varselöverenskommelsen – kan därför inte undvaras i en lagreglering av varsel om driftsinskränkningar. Men även med en sådan undantagsbestämmelse måste det tillses att varseltiderna inte blir så långa att arbetsgivarna även med en god planering får stora svårigheter att hålla dessa tider. Eljest är det risk för att undantagsbestämmelsen i praktiken kommer att fungera såsom en huvudregel. Vidare skulle alltför långa varseltider kunna medföra att varsel lämnas "för säkerhets skull" (s. k. stående varsel). Sådana meddelanden är emellertid av föga värde från arbetsmarknadspolitisk synpunkt och kan inte godtas såsom varsel i egentlig mening.

Vid fastställande av varseltidernas längd vid sådana driftsinskränkningar, som kan medföra uppsägning, måste således en avvägning göras mellan å ena sidan den tid, som arbetsmarknadsverket behöver för att bereda de uppsagda arbetstagarna annan sysselsättning eller göra insatser av annat slag, och å andra sidan den tid, som arbetsgivarna rimligen kan överblicka vid planeringen av sin verksamhet.

Av tillgänglig varselstatistik framgår att den bästa efterlevnaden av de i varselöverens-

kommelsen föreskrivna varseltiderna skett i nedläggningssituationer. En nedläggning bör också i regel kunna förutses av en arbetsgivare lång tid i förväg. Att av denna anledning föreskriva olika varseltider vid driftsnedläggelser och vid övriga fall av driftsinskränkningar synes likväl inte vara påkallat. Från arbetsmarknadspolitisk synpunkt torde det nämligen vara likgiltigt om friställningen av en viss arbetsstyrka sker av det ena eller det andra skälet; behovet av rådrum för att lösa sysselsättningsfrågan är ju detsamma i båda fallen. En gemensam nämnare för arbetsmarknadsverkets behov av rådrum och arbetsgivarnas möjligheter att bedöma om en driftsinskränkning måste vidtas synes emellertid stå att finna i omfattningen av driftsinskränkningen. Ju större omfattning denna har desto större behov av rådrum har arbetsmarknadsverket och desto längre tid i förväg bör den ha kunnat förutses av arbetsgivaren.

Slutsatsen av det anförda blir alltså att varseltiderna vid driftsinskränkningar, som kan medföra uppsägning, bör differentieras efter det antal arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen. Detta gäller även enligt den nuvarande varselöverenskommelsen.

Av betydelse för varseltidernas längd vid dessa driftsinskränkningar är vilken utgångspunkt som bör väljas för beräkningen av dessa tider. Eftersom varslet i första hand skall avse den planerade driftsinskränkningen och inte de därefter beslutade uppsägningarna synes det vara mest följdriktigt att varseltiderna beräknas från den tidpunkt då driftsinskränkningen genomförs, dvs. den tidpunkt då de uppsagda arbetstagarna – oavsett att deras uppsägningstider eventuellt inte gått till ända – får lämna företaget därför att arbete inte längre kan beredas dem där. Emellertid skulle det kunna hävdas[1] att varseltiderna bör beräknas från den tidpunkt då uppsägningarna meddelas; på så sätt skulle arbetsmarknadsverket alltid komma att erhålla visst rådrum utöver själva uppsägningstiden. Å andra sidan skulle också kunna göras gällande att varseltiderna – i enlighet med vad som enligt varselöverenskommelsens ordalydelse skall gälla i fråga om driftsinskränkningar som berör flera än 50 arbetstagare – skall beräknas från den tidpunkt då uppsägningstiden för de av driftsinskränkningen berörda arbetstagare gått till ända; detta beräkningssätt skiljer sig från de båda föregående i det fallet att driftsinskränkningen genomförs i omedelbar anslutning till uppsägningarnas meddelande (dvs. arbetstagarna kan inte beredas arbete vid företaget under uppsägningstiden). Motiveringen till sistnämnda beräkningssätt skulle vara att arbetstagarna ju har sin försörjning tryggad under hela uppsägningstiden, varför det rådrum som arbetsmarknadsverket behöver ha bör räknas från den tidpunkt då denna tid löpt ut.

Dessa båda sistnämnda beräkningsmetoder – vilka med differentierade varseltider efter antalet berörda arbetstagare måste leda till mycket invecklade beräkningar – går emellertid svårligen att tillämpa i praktiken. Eftersom en arbetsgivare inte vet vilka arbetstagare som skall sägas upp, förrän förhandlingarna om den s. k. listan avslutats, kan han inte dessförinnan avgöra vilka uppsägningstider som han har att iakttaga. På grund härav kan han inte heller veta när skyldigheten för honom att lämna varsel enligt nämnda beräkningsmetoder skulle inträda. Den enda tidpunkt som han kan – eller i varje fall bör kunna – förutse är den då han skall genomföra driftsinskränkningen. Av denna anledning bör varseltiderna räknas från denna tidpunkt. Härför talar även andra skäl. Bland annat för att arbetsmarknadsverket skall kunna avgöra om åtgärder bör vidtas för att åstadkomma en fördröjning av den planerade driftsinskränkningen måste varslet ha lämnats viss tid innan denna är avsedd att genomföras.

Med den nu förordade beräkningsmetoden finner utredningen det vara en rimlig avvägning att varseltiderna vid driftsinskränkning, som medför uppsägning, bestäms till två månader om högst 25 arbetstagare berörs, till fyra månader om flera än 25 men högst 100 arbetstagare berörs och till

[1] Se den av LO utgivna skriften Anställningstrygghet för äldre s. 14 (jfr dock samma skrift s. 36).

sex månader om flera än 100 arbetstagare berörs.

I vissa fall kan det hända att en arbetsgivare planerat sin verksamhet för längre tid än dessa varseltider förutsätter. I sådant fall är det i och för sig befogat att arbetsgivaren lämnar varsel om en av honom planerad driftsinskränkning så snart han kan göra det. Den gällande varselöverenskommelsen innehåller även en regel av denna innebörd. Med hänsyn till svårigheterna att bevisa, när en arbetsgivare börjat planera en driftsinskränkning eller eljest blivit medveten om att en sådan skulle komma att bli oundviklig, synes emellertid en sådan regel inte böra uppställas i en lag, där underlåtenhet att iakttaga varselskyldighet kan föranleda viss påföljd. Om arbetsgivarens planer på att genomföra en driftsinskränkning åtföljs av varsel om uppsägning till vederbörande fackliga organisation, innan den föreskrivna tiden för varsel till arbetsmarknadsverket ännu börjat löpa – ett fall som kan inträffa om uppsägningstiden tillsammans med tiden för uppsägningsvarslet är längre än tiden för varsel till arbetsmarknadsverket – föreligger emellertid inte några betänkligheter mot att ålägga honom skyldighet att samtidigt därmed lämna varsel till arbetsmarknadsverket. Genom en regel av detta innehåll uppnås även den samordning mellan de föreslagna tiderna för varsel till arbetsmarknadsverket och reglerna om varsel i den föreslagna lagen om anställningsskydd, varom tidigare talats.

10.1.3 Driftsinskränkningar i andra fall

De fall som nu genomgåtts har avsett driftsinskränkningar som kan medföra uppsägning. Enligt den nu gällande varselöverenskommelsen skall varsel även lämnas om sådan driftsinskränkning som kan leda till permittering eller korttidsarbete; någon särskild varseltid har likväl inte föreskrivits för dessa fall utom beträffande permittering som sker för längre tid än två veckor. Ett genomförande av den av utredningen föreslagna lagen om anställningsskydd torde leda till att det inte längre föreligger samma behov av varsel i dylika fall som tidigare kan ha funnits. I dessa åtgärders natur ligger att de är tillfälliga och att de därav berörda arbetstagarna hela tiden är bibehållna sin anställning. Om permittering pågått längre tid än två veckor skall enligt det nämnda lagförslaget lön utgå till de berörda arbetstagarna under återstående permitteringstid. Några särskilda insatser från arbetsmarknadsmyndigheternas sida för att bereda arbetstagarna annan anställning under tid, då de är föremål för permittering eller därmed jämförliga åtgärder, synes i regel knappast vara erforderliga. Emellertid kan sådana åtgärder som nu berörts utgöra tecken på att företagets ställning börjat bli osäker och att det därför föreligger en risk för att friställningar småningom måste ske. För arbetsmarknadsmyndigheternas del synes det vara av värde att så tidigt som möjligt få kännedom härom. Enligt den föreslagna lagen om anställningsskydd skall arbetsgivare, som avser att företa permittering eller därmed jämförliga åtgärder, lämna varsel till den närmast berörda arbetstagarorganisationen minst en månad i förväg. Arbetsgivaren bör då även kunna åläggas att inom samma tid lämna varsel jämväl till arbetsmarknadsmyndigheterna. På grund av vad nu anförts bör en bestämmelse av detta innehåll upptas i en lagreglering av varsel om driftsinskränkningar.

En skyldighet att lämna varsel om driftsinskränkningar omfattar inte sådana fall då en anställning, som ingåtts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, upphör därför att den bestämda tiden gått till ända, säsongen tagit slut eller det avtalade arbetet slutförts. I dessa fall är nämligen orsaken till anställningens upphörande en annan än en driftsinskränkning. Enligt utredningens mening saknas också anledning att föreskriva särskild varselskyldighet för dessa fall. Syftet med varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna är ju att dessa i god tid skall få vetskap om de förändringar i sysselsättningen som vid denna tidpunkt endast arbetsgivaren kan känna till. Vid de anställningar som nu berörts är emellertid arbetstagaren redan vid anställningens ingående medveten om att anställ-

ningen skall upphöra, och han känner även till åtminstone den ungefärliga tidpunkten för när detta skall ske. En skyldighet för arbetsgivaren att lämna varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna viss tid innan sådan anställning upphör skulle kunna leda till arbete i onödan både för honom och myndigheterna. I många fall torde arbetstagaren nämligen vid anställningens upphörande börja ny anställning, som han skaffat sig på egen hand, eller återgå till verksamhet som han tidigare ägnat sig åt, exempelvis tidigare anställning, studier, egen förvärvsverksamhet eller annan sysselsättning.

Såsom nämnts under 6.3.1 kan det vid den typ av anställningar som nu berörts vara överenskommet eller förutsatt mellan arbetsgivaren och arbetstagarna att anställningen skall ersättas av en ny anställning, om inte arbetsbrist eller därmed jämförlig orsak kommer emellan. Om arbetstagarna utgått från att de skall erhålla fortsatt anställning hos arbetsgivaren, när deras tidigare anställningar upphör, men fortsatt anställning inte kan erbjudas dem därför att arbetsgivaren beslutat sig för att inskränka driften, föreligger på samma sätt som vid uppsägning ett intresse för arbetsmarknadsmyndigheterna att genom varsel i förväg erhålla visst rådrum för att bereda arbetstagarna ny anställning på annat håll. Att i dessa speciella fall differentiera varseltiden efter antalet berörda arbetstagare – såsom föreslagits beträffande driftsinskränkningar som kan medföra uppsägning – bör enligt utredningens mening inte ske. Varsel synes i dessa fall – i enlighet med vad som i motsvarande fall skall gälla enligt huvudregeln i den föreslagna lagen om anställningsskydd – böra lämnas minst en månad innan den nya anställningen skulle ha börjat. Om varsel lämnats till de berörda arbetstagarna tidigare än nu sagts – nämnda lagförslag innehåller även en tremånadersregel för vissa fall – bör varsel till arbetsmarknadsverket dock i stället lämnas samtidigt därmed.

10.1.4 Undantag för driftsinskränkningar av mindre omfattning

Enligt nu gällande varselöverenskommelse behöver varsel inte lämnas när färre än fem arbetstagare berörs av en driftsinskränkning. Ett undantag för sådana driftsinskränkningar bör enligt utredningens mening uppställas även i en lagreglering av varselskyldigheten. Vid en driftsinskränkning av så ringa omfattning synes arbetsmarknadsverket nämligen inte ha samma behov av ett särskilt rådrum som vid övriga driftsinskränkningar.

10.1.5 Påföljden

I en lagreglering av skyldigheten att lämna varsel om driftsinskränkningar kan en påföljd för underlåtenhet att fullgöra denna skyldighet inte undvaras. Såsom tidigare nämnts är det en av nackdelarna med det nuvarande på frivilliga överenskommelser vilande varselsystemet, att någon påföljd inte kan tillgripas för överträdelser mot varselbestämmelserna.

För att påföljden skall få någon verkan bör den kunna anpassas efter den ekonomiska ställningen hos det företag, som underlåtit att fullgöra varselskyldighet, och bestämmas så att företaget inte gör någon ekonomisk vinning av sin underlåtenhet. En straffrättslig påföljd framstår därför som mindre lämplig; sådan påföljd kan ju inte ådömas en juridisk person utan endast den som företräder denna person. Det skulle även kunna upplevas som stötande att införa en straffpåföljd på ett område, som sedan lång tid varit föremål för avtalsreglering mellan parterna. Utredningen har av dessa skäl valt att föreslå en påföljd av offentligrättslig karaktär, innebärande att arbetsgivare som inte lämnat varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna i rätt tid kan förpliktas att utge viss avgift till statsverket. Utredningen återkommer härtill i specialmotiveringen till 14 §.

10.1.6 Samrådsgrupper

Från arbetsmarknadshåll har upplysts att de samrådsgrupper, som enligt varselöverenskommelsen kan tillsättas vid varslade driftsinskränkningar för att följa omställningens förlopp samt diskutera och till länsarbetsnämnden föreslå åtgärder för att underlätta denna omställning, spelat en viktig roll när det gällt att lindra verkningarna för de berörda arbetstagarna. Utredningen har emellertid inte funnit anledning att lagreglera verksamheten med dessa samrådsgrupper. Denna verksamhet synes nämligen i hög grad bygga på frivillig medverkan från de berörda parterna och torde inte kunna främjas av något slags tvångsregler. Utredningen förutsätter att de riktlinjer för verksamheten, som AMS tidigare utfärdat, kommer att iakttas även framdeles.

10.2 *Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga*

10.2.1 Allmänna utgångspunkter

Såsom utredningen berört i kapitel 2 tenderar en växande grupp människor, främst äldre och handikappade, att få allt större svårigheter att göra sig gällande i det ordinarie produktionslivet. Den av utredningen föreslagna lagen om anställningsskydd torde endast i begränsad omfattning kunna påverka denna utveckling. Om möjligheterna skall kunna ökas för denna grupp att behålla eller erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden måste ett lagfäst anställningsskydd därför kompletteras med åtgärder av annat slag.

Genom 1971 års sysselsättningslag har för de äldres del tillkommit lagregler, som syftar till att bereda dem sådana ökade anställningsmöjligheter som nu nämnts. Dessa regler bygger på tanken, att arbetsmarknadsmyndigheterna i samarbete med arbetsgivare och arbetsmarknadens organisationer skall kunna verka för att arbetet anpassas till den äldre arbetskraftens förutsättningar och att möjligheter skapas för nyanställning av flera sådana arbetstagare. Reglerna utgör således i fråga om den äldre arbetskraften en vidareutveckling av den frivilliga samverkan mellan dessa myndigheter, arbetsgivare och arbetstagare, som i detta syfte på senare tid börjat bedrivas inom företagen. I lagen har arbetsmarknadsverket även tillagts befogenhet att, om samförståndslösningar inte kan uppnås, meddela arbetsgivare anvisningar om vilka åtgärder som bör vidtas för att sysselsättningsförhållandena för äldre arbetstagare skall förbättras.

Enligt utredningens mening måste det i princip anses vara en riktig väg att angripa de äldres sysselsättningsproblem på det sätt som skett genom 1971 års sysselsättningslag. Såsom departementschefen uttalade vid tillkomsten av denna lag bör arbetsmarknadsmyndigheterna härigenom kunna erhålla ett gott underlag för sina strävanden att bereda den äldre arbetskraften ökade sysselsättningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden. De närmare lösningar som lagen i detta hänseende anvisar är emellertid närmast av provisorisk natur. Det ankommer på utredningen att utarbeta förslag, som kan ligga till grund för mera slutgiltiga ställningstaganden i hithörande frågor. I samband härmed uppställer sig till en början spörsmålet om det särskilda skydd, som genom nämnda lag tillskapats för äldre arbetstagare, bör gälla även för andra grupper av arbetstagare med motsvarande svårigheter att hävda sig på den öppna arbetsmarknaden.

Enligt sina direktiv har utredningen att överväga behovet av lagregler om ökad anställningstrygghet för alla arbetstagare, varvid dock särskild uppmärksamhet skall ägnas åt den äldre arbetskraftens problem. Vid tillkomsten av 1971 års lagstiftning förklarade föredragande departementschefen, att han räknade med att utredningen skulle ägna erforderlig uppmärksamhet även åt de handikappades sysselsättningsproblem, vilka inte hade en lägre angelägenhetsgrad än de äldres men som delvis var svårare att lösa.

Såsom framgått av det förut anförda tillkom 1971 års sysselsättningslag mot bakgrund av de äldres svåra läge på arbetsmark-

naden. Lagen motiverades emellertid dessutom med att det förstärkta skydd i bestående anställningar, som dessa arbetstagare samtidigt erhöll genom 1971 års lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, kunde tänkas öka deras svårigheter att få nya anställningar på den öppna arbetsmarknaden. Även om den av utredningen nu föreslagna lagen om anställningsskydd inte i samma utsträckning som nyssnämnda lag utgör en särlagstiftning för äldre arbetstagare, synes den angivna motiveringen likväl i viss mån äga giltighet för deras del även efter ett genomförande av detta lagförslag. Däremot torde denna motivering knappast på samma sätt gälla för handikappade. Frånsett denna olikhet synes sysselsättningsproblemen emellertid vara likartade både för äldre arbetstagare och för arbetstagare som på grund av handikapp fått sin arbetsförmåga nedsatt. I båda fallen rör det sig om arbetstagare, som kan förväntas prestera endast en begränsad arbetsinsats och som till följd härav löper en särskild risk att förlora det arbete som de en gång haft. När de söker nya anställningar ter de sig vidare ofta som mindre attraktiv arbetskraft för arbetsgivarna. Deras möjligheter att erhålla nya anställningar begränsas även av att de ofta är både yrkesmässigt och geografiskt mindre rörliga än andra arbetstagare. Problemet att söka åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga synes vidare i olika hänseenden kunna angripas på samma sätt. Särskilt gäller detta i fråga om de metoder som anvisas i 1971 års sysselsättningslag för att komma till rätta med den äldre arbetskraftens sysselsättningsproblem. Vid en översyn av de regler som lagen i detta avseende innehåller bör reglerna därför – såsom även förordats av 1968 års utredning rörande den skyddade sysselsättningen – utformas så att också arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kommer att omfattas därav.

Förutom äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga finns det andra grupper av arbetstagare som har svårigheter att göra sig gällande på den öppna arbetsmarknaden. Bl. a. utgörs en stor del av dem som i arbetsvårdsstatistiken klassificerats såsom handikappade av personer som kan möta dylika svårigheter på grund av omständigheter av social natur, såsom narkotikamissbruk, alkoholberoende, kriminalitet etc. I den mån dessas arbetsförmåga inte blivit nedsatt till följd av sådana omständigheter – vilket likväl inte sällan torde vara fallet – synes sysselsättningsproblemen för dem emellertid vara av annan karaktär än för de arbetstagare som tidigare berörts. Dessa problem torde därför böra angripas efter helt andra linjer. Vidare finns en stor grupp kvinnor och en på den senare tiden växande grupp ungdomar som har påfallande svårigheter att vinna insteg i det ordinarie arbetslivet. Även för deras del synes emellertid problemen vara av ett annat slag än för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. Dessa arbetstagargruppers problem synes böra lösas i ett vidare sammanhang än som ryms inom ramen för utredningens uppdrag. Vissa förslag till åtgärder för dessa kategorier har lagts fram i en inom inrikesdepartementet upprättad rapport Ungdom och arbete I (Ds In 1972:21) samt, vad gäller särskilt utbildningsstöd åt ungdom och kvinnor, i prop. 1972:125.

På grund av vad nu anförts har utredningen stannat för att vid en översyn av bestämmelserna i 1971 års sysselsättningslag beträffande äldre arbetstagare endast utvidga bestämmelserna att gälla även för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Utredningen förutsätter emellertid, att arbetsmarknadsverket ägnar erforderlig uppmärksamhet jämväl åt de övriga "svårplacerade" arbetstagare, som nyss berörts.

Utredningen delar den uppfattning, som kommit till uttryck i förarbetena till 1971 års sysselsättningslag och som arbetsmarknadsverket i den praktiska tillämpningen av lagen tagit fasta på, nämligen att problemen för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bör lösas i nära samverkan mellan arbetsmarknadsverket samt arbetsgivare och arbetstagare på det lokala planet. Såsom departementschefen anförde

vid tillkomsten av nämnda lag utgör lösningar som genomförs i en sådan samverkan den bästa garantin för att tillfredsställande resultat skall uppnås. Den verksamhet som börjat bedrivas i särskilda anpassningsgrupper bör därför på allt sätt stödjas. För närvarande bygger denna verksamhet uteslutande på frivillig medverkan av berörda arbetsgivare; någon skyldighet för arbetsgivare att delta i denna verksamhet torde inte kunna grundas vare sig på 1971 års sysselsättningslag eller på någon annan lag. Vid en fortsatt utbyggnad av verksamheten med anpassningsgrupper måste man emellertid räkna med att det kan uppkomma fall, där en arbetsgivare motsätter sig medverkan i denna verksamhet. I de lagregler, som utredningen har att överväga, bör därför – utöver den i 1971 års sysselsättningslag angivna skyldigheten för arbetsgivare att delta i överläggningar inför länsarbetsnämnd resp. AMS samt berörda organisationer – även skrivas in en skyldighet för arbetsgivare att delta i sådana överläggningar, som på det lokala planet under medverkan av arbetsförmedlingen äger rum i t. ex. en anpassningsgrupp. Däremot saknas enligt utredningens mening anledning att närmare lagreglera verksamheten med dessa grupper. Denna verksamhet bör inte låsas fast till någon viss i lag angiven modell, utan det måste finnas möjlighet för berörda parter att bedriva verksamheten i de former som allt efter omständigheterna framstår som lämpligast. Såsom närmare berörts under 2.2 utgår utredningen från att parterna söker samordna denna verksamhet med verksamheten i andra organ, såsom företagsnämnder, skyddskommittéer etc., vilka kan komma att ta befattning med frågor motsvarande dem som behandlas i anpassningsgrupperna.

De åtgärder för förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som överläggningarna mellan arbetsmarknadsverket och berörda parter bör kunna ta sikte på, behandlas närmare i det följande. Redan nu kan emellertid förutskickas att dessa åtgärder – i likhet med vad som är fallet enligt 1971 års sysselsättningslag – huvudsakligen torde böra gå ut på att förbättra arbetsförhållandena för redan anställda äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt att öka förutsättningarna för nyanställning av sådana arbetstagare. Enligt utredningens uppfattning bör en lagreglering beträffande dessa åtgärder vara så utformad att den i större utsträckning än vad som följer av 1971 års sysselsättningslag kan medge en diskussion om vilka åtgärder som behöver vidtas med avseende på enskilda fall.

Såsom konstaterats vid tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag måste en lagreglering även innehålla bestämmelser som ger arbetsmarknadsverket möjlighet att, om samförståndslösningar inte kan uppnås, föreskriva för arbetsgivaren vilka åtgärder som skall vidtas för att anställningsmöjligheterna för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall kunna förbättras. Härigenom kan lagregleringen i vissa fall komma att fungera såsom en tvångslagstiftning. Detta får dock inte undanskymma det egentliga syftet med denna lagreglering, nämligen att alla ansträngningar bör göras för att frågorna löses i samförstånd. Om alla parter har denna ambition torde arbetsmarknadsverket endast i undantagsfall behöva begagna sig av de tvångsmöjligheter som lagreglerna erbjuder.

Utöver vissa allmänna bestämmelser synes det inte nödvändigt med någon närmare reglering av de åtgärder som överläggningarna bör kunna ta sikte på. Förutom åtgärder, som avser enskilda fall, eller vissa konkreta åtgärder, såsom tekniska anordningar på arbetsplatsen, bör överläggningarna allt efter omständigheterna kunna gälla vissa mera allmänna principer för arbetsgivarens personalpolitik i fråga om äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga eller åtgärder av mera övergripande natur, såsom översiktliga ergonomiska genomgångar av arbetsplatserna vid företaget. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas medverkan vid överläggningarna torde utgöra en tillräcklig garanti för att dessa hålls på en realistisk nivå.

Om arbetsgivaren motsätter sig de åtgär-

der som diskuterats vid överläggningarna och det därför kan bli aktuellt för arbetsmarknadsverket att utfärda föreskrifter om vilka åtgärder arbetsgivaren bör vidta, finns anledning att gå fram med försiktighet. Till en början måste iakttas, att arbetsmarknadsverket inte bör föreskriva sådana åtgärder, som det tillkommer annan myndighet (exempelvis arbetarskyddsstyrelsen) att besluta om, och inte heller fatta beslut i frågor som kan komma att bli föremål för sedvanliga tvisteförhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare (exempelvis arbetstagares rätt till viss anställning). Vidare gäller att arbetsmarknadsverkets föreskrifter inte får vara alltför allmänt hållna utan måste ta sikte på vissa direkt angivna åtgärder; detta är från rättssäkerhetssynpunkt nödvändigt med hänsyn till att en arbetsgivares underlåtenhet att iaktta dylika föreskrifter skall kunna medföra vissa sanktioner (se nedan under 10.2.6). Såsom anförts i förarbetena till 1971 års sysselsättningslag måste vid meddelandet av sådana föreskrifter även beaktas, att verksamhetens fortbestånd inte äventyras av de föreskrivna åtgärderna.

Om tyngdpunkten i de nämnda lagreglerna läggs på den samverkan mellan arbetsmarknadsverket, arbetsgivare och arbetstagare, som nu berörts, blir effektiviteten av lagreglerna givetvis beroende av att arbetsmarknadsverket tillförs erforderlig personal för denna samverkan.

Även om en lagstiftning efter de linjer som nu genomgåtts kan bidra till en förbättring av anställningsmöjligheterna för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga är det tydligt, att denna lagstiftning inte ensam kan lösa sysselsättningsproblemen för dessa arbetstagare. Härjämte erfordras betydande insatser av annat slag, såsom rörlighetsstimulerande åtgärder, möjligheter till arbetsmarknadsutbildning och bidrag till arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel. Sysselsättningseffekterna för dessa arbetstagare torde ytterst även vara avhängiga av den allmänna näringspolitiken. Det faller emellertid utom ramen för utredningens uppdrag att närmare gå in på dessa frågor.

10.2.2 Åtgärder med avseende på redan anställda äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga

Åtskilliga äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga befinner sig i dag ute i det vanliga arbetslivet. I många fall torde deras ålder eller nedsatta arbetsförmåga inte utgöra någon nämnvärd belastning för dem i deras yrkesutövning. I andra fall, där åldern eller den av skilda orsaker nedsatta arbetsförmågan börjat göra sig kännbar i arbetet, synes problemen ofta kunna lösas genom en individuell omplacering inom ramen för den vanliga produktionen. För arbetstagare, som dras med mera betydande arbetshinder, krävs emellertid ibland ganska omfattande insatser för att de skall kunna stanna kvar i arbetet. Medicinsk behandling, kombinerad med olika åtgärder för bibehållande eller förbättring av prestationsförmågan, samt olika åtgärder för arbetsanpassning kan behöva sättas in. Vidare kan det bli nödvändigt med en omplacering av arbetstagarna till särskilda arbeten som bättre svarar mot deras förutsättningar. Sådana åtgärder bör helst föregås av kapacitets- och arbetskravsbedömningar och vid behov även av arbetsprövning och omskolning.

I arbetet på att finna lämpliga lösningar på de problem, som äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan möta i arbetslivet, synes enligt utredningens mening den nyligen påbörjade verksamheten i anpassningsgrupper kunna spela en betydelsefull roll. Sålunda kan anpassningsgrupperna medverka till att arbetsplatser och arbetsuppgifter anpassas till arbetstagarnas särskilda förutsättningar, så att någon nedsättning i arbetsförmågan om möjligt inte behöver uppkomma på grund av mindre lämpliga arbetsförhållanden. Vidare kan anpassningsgrupperna ta initiativ till åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för de arbetstagare, som börjat få svårigheter att klara sina arbeten, samt bidra till att de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel, som finns tillgängliga, verkligen kommer till användning. Anpassningsgrupperna har vidare en viktig

uppgift att fylla, när det gäller att avgöra om även andra åtgärder (omplacering e. d.) kan vidtas för att uppsägning skall kunna undvikas av sådana äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som börjat få anpassningssvårigheter av olika slag. Det bör betonas att överläggningarna i dessa fall inte skall avse den rättsliga frågan om saklig grund för uppsägning kan anses föreligga. Denna fråga får tas upp till behandling vid sedvanliga tvisteförhandlingar mellan parterna, om uppsägning – trots anpassningsgruppens arbete – skulle bli aktuell. Överläggningarna i anpassningsgruppen bör enbart inriktas på frågan om vilka åtgärder som kan vidtas för att minska arbetstagarens anpassningssvårigheter, så att uppsägning överhuvudtaget inte behöver komma i fråga.

Om samförståndslösningar inte kan uppnås beträffande åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för de äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som är anställda vid företaget, bör arbetsmarknadsverket, såsom nämnts under 10.2.1, kunna meddela arbetsgivaren föreskrifter. Någon närmare reglering av de åtgärder som därvid kan komma i fråga bör enligt utredningens mening inte ske. Beträffande föreskrifternas innehåll synes vad som i detta hänseende anförts i förarbetena till 1971 års sysselsättningslag (se ovan under 9.2.2.1) böra äga motsvarande tillämpning. Beträffande andra åtgärder för att undvika uppsägning och därigenom trygga fortsatt anställning åt arbetstagare med begynnande anpassningssvårigheter av olika slag bör föreskrifter däremot inte kunna meddelas. Om lösningar i samförstånd inte kan uppnås beträffande dylika åtgärder, kan frågan nämligen i fortsättningen komma att behandlas vid förhandlingar mellan parterna.

10.2.3 Åtgärder för nyanställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga

Det är i viss mån förståeligt om arbetsgivare i första hand vill värna om de äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som redan är anställda hos dem, och därför intar en mera restriktiv attityd till nyanställning av sådana arbetstagare. Om den i kapitel 2 berörda utvecklingen för dessa arbetstagare skall kunna brytas krävs emellertid att förutsättningarna för nyanställning av dem ökas på olika sätt.

I diskussionen om hur detta skall kunna ske har på den senaste tiden frågan om införande av särskilda kvoteringsbestämmelser fått en särskild aktualitet. Utredningen finner det därför vara befogat att tämligen utförligt behandla denna fråga.

Med kvotlagstiftning avses i det följande lagregler om skyldighet för arbetsgivare att tillse att en viss bestämd andel av arbetsstyrkan utgörs av vissa arbetstagarkategorier, såsom äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Lagregler av detta slag återfinns beträffande handikappade i flera europeiska länder, främst sådana där det finns ett flertal krigsinvalider. Sålunda gäller en särskild kvotlagstiftning för handikappade i Storbritannien, Västtyskland, Luxemburg, Frankrike, Holland, Italien, Österrike, Bulgarien, Tjeckoslovakien och Östtyskland. Dessa lagregler går i allmänhet ut på dels en skyldighet för arbetsgivare med ett visst antal anställda att vid nyanställning anställa så många handikappade att den föreskrivna kvoten uppfylls, dels ett förbud för sådana arbetsgivare att utan skälig orsak säga upp handikappade om kvoten därigenom skulle komma att underskridas. En ingående presentation av kvotlagstiftningen i Västtyskland och Storbritannien har lämnats av utredningen rörande den skyddade sysselsättningen i betänkandet Skyddat arbete (SOU 1972:54 s. 119–124), vartill i detta sammanhang kan hänvisas.

Även i Sverige har frågan om en kvotlagstiftning beträffande äldre och handikappade diskuterats vid åtskilliga tillfällen.

1) I ett av *kommittén för partiellt arbetsföra* (den s. k. Kjellmankommittén) avgivet betänkande om särskilda åtgärder för partiellt arbetsföras sysselsättande m. m. (SOU 1948:54) behandlades frågan om en kvotlagstiftning för handikappade. Kommittén fann

flera skäl tala mot en sådan lagstiftning, varav ett av de mest bärande ansågs vara den ojämna verkan som en sådan lag skulle komma att få i vårt land såväl från geografisk synpunkt som i fråga om antalet företag inom de branscher som kunde beröras av en dylik lagstiftning. Vad som enligt kommitténs mening främst talade för särskilda kvotregler var det skydd mot otillbörligt avskedande som dessa regler kunde ge. Vid övervägande av för- och nackdelarna med en kvotlagstiftning ansåg sig kommittén inte kunna förorda en dylik lagstiftning för vårt land i då rådande goda arbetsmarknadsläge. Kommittén uttalade, att i första hand borde alla krafter inriktas på att bygga upp en effektiv arbetsvårdsorganisation, som arbetade med sikte på att åstadkomma bästa möjliga arbetsplacering av de partiellt arbetsföra efter frivilliga överenskommelser. Kommittén tillade dock, att om det skulle visa sig att tillfredsställande resultat inte kunde nås på denna väg torde åtgärder av tvingande natur böra upptagas till nytt övervägande.

Vid remissbehandlingen av kommitténs betänkande framställde de flesta remissinstanserna inte någon erinran mot kommitténs förslag att någon kvotlagstiftning inte borde införas. *De lungsjukas riksförbund* anförde dock att om tillfredsställande resultat inte kunde nås på frivillig väg borde åtgärder av tvingande natur tas under övervägande. Vidare framhöll *De vanföras riksorganisation* – som ansåg den av kommittén anvisade vägen att med frivilliga överenskommelser åstadkomma bästa möjliga placering av partiellt arbetsföra vara att föredra, om den förde till målet – att en kvotlagstiftning kunde vara nog så viktig även under en vikande konjunktur för att de partiellt arbetsföra, som redan infogats i produktionen, skulle få en tryggare ställning samt att man såsom en beredskapsåtgärd borde utarbeta ett förslag till kvotlagstiftning att träda i kraft när så ansågs påkallat.

Departementschefen fann vägande skäl tala mot en kvotlagstiftning samt ansåg i likhet med kommittén för de partiellt arbetsföra att tanken på införande av något slag av kvotlagstiftning borde, åtminstone i dåvarande arbetsmarknadsläge, avvisas (se prop. 1950:167).

2) I ett *betänkande om medelålders och äldre arbetskraft,* som år 1960 avgavs av en av AMS, SAF, LO och TCO tillsatt arbetsgrupp, diskuterades frågan om en kvotlagstiftning beträffande äldre arbetstagare. Arbetsgruppen, som hade i uppdrag att belysa den äldre arbetskraftens situation på arbetsmarknaden och överväga åtgärder för att öka sysselsättningsmöjligheterna för de äldre, avvisade tanken på att genom lagstiftning ålägga arbetsgivare att anställa en viss andel äldre. En sådan åtgärd skulle enligt arbetsgruppens mening vara olycklig, eftersom de äldre automatiskt skulle bli betraktade som mindervärdig arbetskraft samt en kvot, som av praktiska skäl finge sättas tämligen lågt, av många skulle kunna anses som ett maximiåtagande.

3) Tanken på särskilda kvotregler diskuterades som ett bland flera alternativ i en *departementspromemoria om arkivarbete och musikerhjälp* (Ds In 1968:3). Detta alternativ avvisades emellertid med följande motivering.

"Den allmänna uppfattningen, som även synes ha omfattats av de handikappades egna organisationer, har varit att ett kvotsystem ej skulle vara till hjälp. En anställning borde i stället i första hand vara baserad på en frivillig överenskommelse mellan parterna. På grund av att ett kvotsystem sannolikt måste utformas generellt kan det också få en direkt negativ effekt genom att arbetsgivaren kan hänvisa till att han uppfyllt bestämmelserna och därmed anser sig ha fullgjort sina förpliktelser. Utan sådana bestämmelser skulle han kanske ej ha reagerat negativt på ett förslag att anställa ytterligare handikappade."

4) Vid tillkomsten av *1971 års sysselsättningslag* berördes frågan om en i lag angiven kvot beträffande äldre arbetstagare (se prop. 1971:107). Efter att ha framhållit, att det vid fastställande av hur stor andel äldre som bör ingå i arbetsstyrkan är nödvändigt att största hänsyn tas till de speciella förhållanden under vilka varje särskilt företag arbetar, anförde departementschefen att det redan av denna anledning borde undvikas att möjligheterna för arbetsmarknadsverket att göra lämpliga avvägningar begränsades genom generella föreskrifter om kvoter (se vidare ovan under 9.2.2.1).

5) I *en år 1971 väckt motion* (mot. 1971: 105) till riksdagen hemställdes att frågan om ökad placering av handikappade i det ordinarie arbetslivet genom kvotering av arbetstillfällen blev föremål för utredning. Till stöd för denna hemställan anfördes, att den oroande utvecklingen i fråga om minskad andel placerade på den öppna arbetsmarknaden gav ökad anledning till en förutsättningslös prövning av alla vägar för att nå målet att så långt möjligt inlemma de arbetsvårdssökande handikappade i det vanliga arbetslivet samt att det därvid måste vara synnerligen

angeläget att frågan om en kvotering av arbetstillfällena blev förutsättningslöst belyst genom en allsidig utredning, som kunde ge ett så långt möjligt fullständig underlag för en förnyad bedömning.

I remissyttrande över kvoteringsfrågan avstyrkte *SAF* förslaget om kvotering såsom föga genomtänkt. Enligt SAF:s mening talade flera skäl för att ett kvoteringssystem utgjorde en olämplig metod att fördela handikappade över arbetsmarknaden. Till närmare utveckling av denna ståndpunkt anförde SAF vidare.

Med ett kvoteringssystem får man räkna med att ett mycket stort antal arbetsplaceringar skulle ske huvudsakligen för att fylla ett företags kvot, varvid arbetets lämplighet skulle föga beaktas. Möjligheterna att bereda handikappade lämplig sysselsättning varierar högst väsentligt mellan olika branscher och företag. Till detta kommer den avgörande vikt som – när det gäller handikappade – måste tillmätas den individuella anpassningen. Det beror i hög grad på arbetsuppgifternas art vilket hinder ett handikapp utgör. För många handikappade kan ett olämpligt val av arbetsuppgifter dessutom bli ödeläggande ur hälsosynpunkt.

För att underlätta placering och rehabilitering inom arbetslivet är det bl. a. angeläget att ytterligare påskynda utbyggnaden av företagshälsovården. Tillgång till medicinisk och teknisk företagshälsovård förbättrar på ett avgörande sätt ett företags möjlighet att finna arbetsuppgifter lämpliga för handikappade, att anpassa arbetsmiljön till de handikappades förutsättningar samt att medverka i rehabiliteringen.

Ett kvoteringssystem kan få den motsatta effekten bl. a. genom att minska incitamentet att vidta rehabiliterande och andra åtgärder. Systemet skulle ju innebära att företag, som lyckades häva en anställds handikapp, automatiskt får lov att anställa ytterligare en handikappad för att fylla kvoten.

Ett kvoteringssystem kan också leda till en segregering av de handikappade inom företagen. Systemet förutsätter uppenbarligen att varje företag – liksom arbetsmarknadsmyndigheterna – registerför sådana anställda, som är inräknade i företagets kvot. Särskilt bör uppmärksammas att det i företagen finns ett mycket stort antal personer med mer eller mindre utpräglade handikapp – fysiska, psykiska och sociala – som inte är registrerade som handikappade. Även dessa skulle få "öronmärkas" såsom handikappade.

LO framhöll i remissyttrande över motionen att en viss parallellitet kunde sägas föreligga mellan de åtgärder som kan tillgripas med stöd av 1971 års sysselsättningslag och en eventuell kvotering. Enligt LO:s åsikt borde verkningarna av denna lag avvaktas innan nya åtgärder blev föremål för utredning.

TCO förklarade i remissyttrande över motionen, att det alltjämt fanns grund för att utan föregående utredning ta avstånd från tanken på en kvotering samt att de flesta andra metoder för att öka placeringen av handikappade på den öppna arbetsmarknaden var att föredra framför en kvotering. Beträffande skälen härtill anfördes följande.

1. Ett fysiskt eller psykiskt handikapp är långtifrån alltid ett generellt hinder för att fullgöra alla slags uppgifter. Man kan vara handikappad i fråga om vissa uppgifter, men kan sköta andra på ett fullgott sätt. Arbetsgivarna bör på olika sätt upplysas om detta. En kvotering av arbetstillfällen skulle direkt motverka utbredningen av ett sådant mera nyanserat synsätt på olika handikapps betydelse för prestationsförmågan och sanktionera en i åtskilliga fall sakligt mindre väl motiverad gränsdragning mellan högpresterande och förment lågpresterande arbetskraft.

2. En kvotering slår generellt. Det kan finnas arbetsplatser där lämpligt arbete inte går att ordna. Miljöförutsättningarna kan ibland vara direkt olämpliga. Skilda sektorer och företag kan därför tvingas arrangera sysselsättning för att där bereda handikappade arbete.

3. En kvotering skulle med största sannolikhet medföra, att arbetsgivarna söker uppfylla den skyddade kvoten med egen personal, dvs. det skulle bli en ökad tendens att "öronmärka" människor som lågpresterande och förflytta dem till uppgifter inom kvoten för handikappade.

Inrikesutskottet hemställde i sitt av riksdagen godkända utlåtande (InU 1971:22), att motionen inte måtte föranleda någon riksdagens åtgärd. I utlåtandet erinrade utskottet inledningsvis om att frågan om de handikappades sysselsättningsmöjligheter utreds på skilda håll och ur skilda aspekter. Härefter anfördes bland annat följande.

"Enligt utskottets bedömning bör man avvakta resultaten av dessa utredningars verksamhet, innan man tar ställning till behovet av fortsatt utredning rörande de handikappades sysselsättningssituation. Om så sker hinner man samtidigt få viss erfarenhet av effekterna av den i år antagna lagen om åtgärder för att främja sysselsättning åt äldre

arbetstagare med de tvångsmöjligheter som i sista hand ställts till arbetsmarknadsmyndigheternas förfogande. Slutsatsen av det anförda blir att utskottet f. n. inte finner påkallat att de av motionärerna begärda utredningarna kommer till stånd."

Avslutningsvis underströk utskottet angelägenheten av att pågående utredningsverksamhet bedrevs på ett sådant sätt att det blev möjligt att inom nära framtid ta ställning till vilka ytterligare åtgärder som kunde behöva vidtas.

6) *Utredningen rörande den skyddade sysselsättningen* har i betänkandet Skyddat arbete (SOU 1972:54) ingående behandlat frågan om en kvotlagstiftning för handikappade. I betänkandet redovisas bl. a. de skäl som oftast brukar anföras för och emot ett kvotsystem.

Såsom skäl *för* ett kvotsystem anförs därvid följande:

"1. En självklar fördel med bestämmelser om kvotering är att handikappade tillförsäkras en laglig rätt till anställning. I vilken utsträckning detta kan ske beror på den eller de kvoters storlek som bestäms. Kvotsystemet verkar oavsett efterfrågan på arbetskraft och har därför under tider av dämpat arbetskraftsbehov särskilt gynnsamma effekter för personer med handikapp. Dessa grupper möter då speciellt stora svårigheter att få och behålla anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

2. Sett från den handikappades synpunkt brukar i de flesta sammanhang framhållas att den halvskyddade sysselsättningen och delar av arkivarbetet, som arbetsplatsmässigt är integrerat i det ordinarie arbetslivet, är att föredra framför särskilt anordnade arbetsplatser. De särskilt av samhället anordnade arbetsvårdsföretagen upplevs av en del som en segregerad arbetsplats. Med utgångspunkt från en dylik jämförelse torde en anställning med stöd av kvotbestämmelser upplevas som mindre särpräglad än att arbeta i t. ex. ett arbetsvårdsföretag.

3. Genom att handikappade med stöd av kvotbestämmelser tillförsäkras anställning i det ordinarie arbetslivet kan behovet av skyddad sysselsättning i dess olika former hållas tillbaka, vilket samhällsekonomiskt torde vara en fördel.

4. Ett kvotsystem torde vid vissa arbetsplatser framtvinga en inventering av arbetsuppgifter lämpade för handikappade."

Mot ett kvotsystem redovisas följande skäl:

"1. Många har menat att svårigheter kan uppkomma att definiera begreppet handikapp och utifrån en given definition avgöra vem som är handikappad. Begreppet handikappad rymmer vitt skilda arbetshinder.

2. För att omfattas av reglerna för en kvotering torde erfordras någon typ av registrering av de handikappade. En sådan registrering skulle, anses det, medföra en särbehandling och förstärka risken av att handikappade blir betraktade som en avgränsad grupp i samhället. Ett system med kvotering torde förutsätta att arbetsmarknadsmyndigheterna men också företagen för ett aktuellt register över vilka som berörs av en kvotlagstiftning. Detta tillsammans har ansetts vara administrativt betungande uppgifter.

3. Från i första hand handikapprörelsen har framhållits, att en kvotering skulle medföra att handikappade fick en anställning p. g. a. en funktionsnedsättning och inte p. g. a. sina kvalifikationer.

4. En annan invändning har varit att arbetsgivare skulle låta registrera redan anställda eller endast skulle efterfråga personer med obetydliga handikapp och att systemets effekt därför skulle starkt begränsas. Mot en sådan tanke har å andra sidan framhållits möjligheten att handikappet graderas så att arbetstagare med grava arbetshinder får räknas som mer än en enhet.

5. Ibland har förutsatts att ett dylikt kvotsystem kräver differentierad kvot, som bestäms med hänsyn till dels företagens möjligheter att kunna sysselsätta personer med handikapp, dels behovet av arbete för handikappade på orten. Man har därvid bl. a. pekat på olika förutsättningar för stora och små företag, olika branscher och frekvensen av lämpade arbetsuppgifter i olika företag och regioner. Som kanske mera en svårighet än en direkt nackdel i själva systemet har därvid nämnts svårigheterna som uppkommer att objektivt fastställa en för varje arbetsplats rätt avpassad kvot.

6. Motståndare till ett kvotsystem har pekat på risken att handikappade placeras i olämpliga arbetsuppgifter med dålig lön. Arbetsgivaren känner tvånget att anställa vederbörande och är då inte lika intresserad av att söka 'rätt man till rätt plats'."

Utredningen rörande den skyddade sysselsättningen redovisar inte i betänkandet något eget ställningstagande till frågan om en kvotlagstiftning. Att utredningen dock tar avstånd från tanken på en sådan lagstiftning framgår indirekt av att utredningen endast föreslagit att 1971 års sysselsättningslag utvidgas att gälla även för handikappade.

Remissbehandlingen av betänkandet har nyligen avslutats. I vissa remissyttranden be-

rörs frågan om kvotlagstiftning för handikappade. Sålunda framhåller *LO* att en sådan lagstiftning kan bli aktuell, om inte utvecklingen av svaga gruppers ställning på arbetsmarknaden på ett avgörande sätt bryts; innan frågan om kvotlagstiftning aktualiseras bör dock enligt LO:s mening resultatet av anpassningsgruppernas arbete först avvaktas. Även enligt *TCO:s* mening kan med hänsyn till de senaste årens utveckling på den svenska arbetsmarknaden tanken på en kvotlagstiftning inte längre avvisas, trots de negativa effekter i vissa hänseenden som en sådan lagstiftning kan medföra; denna fråga bör enligt TCO lämpligen övervägas av utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. Inte heller *Handikappförbundens centralkommitté (HCK)* är främmande för tanken på en kvotlagstiftning men framhåller, att existerande kvotsystem i andra länder inte kan överföras direkt på svenska förhållanden samt att frågan om kvotlagstiftning bör utredas närmare. Även *Riksförbundet FUB* – som i likhet med andra organisationer inom handikapprörelsen hittills avvisat tanken på en kvotlagstiftning efter utländskt mönster – förklarar sig på grund av upprepade besvikelser något ha ändrat sin attityd. *Riksförbundet för hjärt- och lungsjuka* – som erinrar om att dåvarande De lungsjukas riksförbund i remissyttrande över Kjellmankommitténs betänkande anfört att tvingande åtgärder kunde övervägas om tillfredsställande resultat inte kunde nås på frivillighetens väg (se ovan) – framhåller att det finns allt skäl att vidhålla detta krav samt att en möjlighet är att införa obligatorisk skyldighet för vissa branscher eller alla företag att anlita arbetsförmedlingen, som därvid måste tillse att den nyrekryterade arbetskraften får en sammansättning som svarar mot sammansättningen hos den arbetssökande arbetskraften. Även ett par andra remissinstanser anser att frågan om kvotlagstiftning kan förtjäna att övervägas närmare. Tveksam till en kvotlagstiftning ställer sig däremot *statskontoret*, medan tanken på en sådan lagstiftning avvisas av övriga remissinstanser som yttrat sig i frågan (bl. a. *SACO, socialstyrelsen, kommerskollegium, Sveriges hantverks- och industriorganisation* samt *vissa länsarbetsnämnder).*

En kvotlagstiftning, som innebär att en arbetsgivare blir automatiskt skyldig att vid nyanställning anställa så många äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga att den i lagen angivna kvoten uppfylls, kan fungera oberoende av arbetsmarknadsverkets möjligheter att göra erforderliga insatser. Ett sådant system skiljer sig därigenom från en ordning, som innebär att arbetsmarknadsverket skall i första hand ta upp överläggningar om nyanställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt i sista hand föreskriva hur stor andel sådana arbetstagare som arbetsgivaren bör sysselsätta. Visserligen beror effekten av en kvotlagstiftning på hur den skulle komma att efterlevas, och kontrollen av denna efterlevnad torde böra utövas av arbetsmarknadsverket. Ytterst blir lagstiftningens effektivitet således ändock beroende av vilka insatser som arbetsmarknadsverket kan göra. Det torde emellertid kunna förutsättas, att åtskilliga arbetsgivare skulle komma att efterleva lagen även utan ingripande från arbetsmarknadsverkets sida. En kvotlagstiftning skulle alltså kunna få större slagkraft än en lagstiftning, som i likhet med 1971 års sysselsättningslag i första hand bygger på överläggningar och frivilliga överenskommelser om arbetsstyrkans sammansättning.

Enligt vad utredningen tidigare framhållit bör emellertid tyngdpunkten i de regler, som utredningen anser nödvändiga för att åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, ligga i att sysselsättningsproblemen för dessa arbetstagare löses i samverkan mellan arbetsmarknadsverket, arbetsgivare och arbetstagare. En sådan automatiskt verkande lagstiftning som en kvotlagstiftning utgör skulle strida mot den utgångspunkt, som sålunda bör gälla för den översyn av bestämmelserna i 1971 års sysselsättningslag som utredningen har att företa. Såsom utredningen tidigare framhållit bör vidare den verksamhet, som börjat bedrivas i särskilda anpassningsgrupper, erhålla allt stöd. En kvotlagstiftning skulle rycka undan grunden för en stor del av denna verksamhet. Redan av dessa skäl anser utredningen att en kvotlagstiftning inte är en lämplig väg att öka förutsättningarna för rekrytering av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt

arbetsförmåga. Mot en sådan lagstiftning talar emellertid även flera andra skäl.

En kvotlagstiftning av det innehåll som nu diskuterats innebär, att arbetsgivarna kan själva välja de personer som de har att nyanställa för att uppnå den föreskrivna kvoten. Med hänsyn härtill måste de som man vill skydda genom kvotlagstiftningen kunna definieras entydigt. Otvivelaktigt finns det åtskilliga äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, för vilka åldern eller den nedsatta arbetsförmågan inte innebär någon belastning i deras yrkesutövning och inte heller utgör något hinder för dem när de söker ny anställning. Om kvotreglerna gjordes tillämpliga på alla arbetstagare, som är att betrakta som äldre eller kan anses ha nedsatt arbetsförmåga, skulle följden kunna bli att endast ett fåtal personer, som på grund av ålder eller nedsatt arbetsförmåga har uttalade svårigheter att hävda sig på den öppna arbetsmarknaden, skulle komma att erhålla anställning med hjälp av dessa regler. De som har de största svårigheterna i något av dessa hänseenden skulle troligen överhuvudtaget inte komma att bli hjälpta av kvotreglerna. Om man på grund härav skulle söka begränsa den skyddade kretsen till sådana arbetstagare, som har dylika svårigheter att göra sig gällande i arbetslivet, skulle man emellertid stöta på avsevärda svårigheter. Det skulle nämligen i så fall sannolikt erfordras någon form av registrering av de äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som kunde anses vara "svårplacerade" på den öppna arbetsmarknaden. Utan ett sådant register skulle en arbetsgivare inte kunna veta vilka av hos honom redan anställda äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som var att anse såsom "svårplacerade". Arbetsgivaren skulle vidare inte kunna avgöra vilka arbetstagare som han skulle vara skyldig att anställa för att den föreskrivna kvoten av sådana "svårplacerade" arbetstagare skulle bli uppfylld. En sådan registrering – som ter sig mindre tilltalande från humanitär synpunkt – skulle i stor omfattning komma att ta arbetsmarknadsverkets personal i anspråk för uppgifter av rent administrativt slag, om den överhuvudtaget gick att genomföra; såsom framhållits av 1968 års utredning rörande den skyddade sysselsättningen (se SOU 1972:54 s. 130) är ett arbetshandikapp ju sällan statiskt, utan det varierar i regel med hänsyn till funktionsnedsättningens inverkan på arbetssituationen vid en given tidpunkt.

Vidare uppställer sig stora svårigheter när det gäller att bestämma vilken kvot som skall föreskrivas i lagen. För att få underlag för hur kvoten skall fastställas och för att kunna kontrollera efterlevnaden av kvotregeln skulle till en början krävas en fullständig registrering av alla äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. Vidare skulle en på grundval härav fastställd generell kvot komma att slå ojämt. Förutsättningarna för nyanställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skiftar i olika branscher, och behovet att bereda sådan arbetskraft sysselsättning kan variera åtskilligt mellan olika regioner. Kvoten skulle således behöva differentieras efter olika omständigheter, t. ex. bransch och region. Den skulle även med jämna mellanrum behöva justeras i takt med hur antalet äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga ökade eller minskade inom branschen, regionen eller hela landet. För övrigt synes det, för att kvoten skulle kunna bli tillräckligt flexibel, vara nödvändigt att den fastställdes för varje företag för sig med beaktande av samtliga föreliggande omständigheter. Såsom nämnts under 9.2.2.1 var det bl. a. av denna anledning som man vid tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag avstod från att i denna lag uppställa några generella föreskrifter om kvoter beträffande äldre arbetstagare, trots att man då inte hade att ta ställning till de ytterligare komplikationer av lagteknisk och administrativ art, som en utvidgning till arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga medför.

Ytterligare problem uppkommer vid tillämpningen av en kvotlagstiftning då det av olika skäl visar sig omöjligt för en arbetsgivare att uppfylla den i lagen angivna kvo-

ten. Så är exempelvis fallet om det vid tidpunkten för nyanställning inte finns så många arbetssökande äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, att arbetsgivaren kan uppfylla den föreskrivna kvoten. Det är också möjligt att de äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som vid detta tillfälle söker arbete, inte vill ta anställning hos arbetsgivaren eller i varje fall inte vill ha sådan anställning som denne kan erbjuda. Vidare kan det tänkas, att de arbetstagare som står till förfogande inte ens med hjälpmedel eller andra metoder för arbetsanpassning kan utföra just de slags arbetsuppgifter som det är fråga om. Om inte särregler infördes skulle en sådan kvotlagstiftning vidare skapa problem, om arbetsgivaren är bunden av särskilda förtursregler som kan följa på grund av lag eller kollektivavtal. Arbetsgivaren kan sålunda vara tvungen att i första hand erbjuda anställning åt andra arbetstagare, som i enlighet härmed har företrädesrätt till anställningen. Om sådana omständigheter föreligger, som nu berörts, måste uppenbarligen dispens kunna ges från bestämmelserna om denna kvot. Sådan dispens, som torde böra meddelas av arbetsmarknadsverket, skulle sannolikt komma att begäras i åtskilliga fall och förorsaka verket ett betydande arbete.

Utöver det anförda kan gentemot en kvotlagstiftning invändas att kvotreglerna skulle kunna upplevas såsom den yttersta gränsen för arbetsgivarens åtagande, även om arbetsgivaren skulle ha kunnat anställa flera äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga än som motsvarar denna kvot. En kvotlagstiftning kan också minska benägenheten att medverka till en anpassning av arbetsplatser och arbetsmiljö, så att flera arbetstagare med arbetshinder kan anställas. En kvotlagstiftning synes slutligen från rent psykologisk synpunkt knappast framstå som någon tillfredsställande lösning på problemet att åstadkomma ökade anställningsmöjligheter för sådana arbetstagare.

Till skillnad från en kvotlagstiftning av det innehåll som nu diskuterats innebär 1971 års sysselsättningslag, såsom nämnts, att frågan om ökad rekrytering av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall lösas i samverkan mellan arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsgivare och berörda organisationer. Att detta även enligt utredningens uppfattning är ett riktigt tillvägagångssätt har tidigare understrukits.

Så länge lösningar uppnås i samförstånd bör dessa kunna hämtas från ett praktiskt taget obegränsat fält av åtgärder och inrymma alltifrån en utfästelse av arbetsgivaren att anställa flera äldre eller personer med nedsatt arbetsförmåga, utan att något visst antal eller någon viss andel nämns, till ett åtagande av arbetsgivaren att anställa vissa angivna personer som arbetsförmedlingen har svårigheter att bereda anställning. Om arbetsgivaren av olika skäl inte infriar sina åtaganden får undersökas, om detta beror på omständigheter som han inte rått över. I så fall kan det bli aktuellt att diskutera andra lösningar. Visar det sig att arbetsgivaren inte gjort vad på honom ankommer för att uppfylla sina åtaganden eller att lösningar i samförstånd överhuvudtaget inte kan uppnås, kan det emellertid bli nödvändigt att meddela arbetsgivaren direkta föreskrifter om hur många äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga som han i samband med nyanställning bör anställa.

Enligt 1971 års sysselsättningslag kan arbetsmarknadsmyndigheterna bl. a. anmoda arbetsgivaren att vid nyanställning anställa så många äldre arbetstagare, att dessa kommer att uppgå till en av myndigheterna fastställd "rimlig" andel av arbetsgivarens arbetsstyrka. Härigenom får denna lag karaktären av en kvotlagstiftning, om än inte av samma slag som tidigare diskuterats. I jämförelse med en ren kvotlagstiftning medger dessa lagregler en betydligt större flexibilitet. En anvisning om att en arbetsgivare skall anställa så många äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, att dessa uppgår till en viss bestämd kvot av hela arbetsstyrkan, torde emellertid i regel behöva kompletteras med en föreskrift om den tid inom vilken kvoten skall ha fyllts. Det kan dock ofta vara svårt att i förväg ange en

sådan tid. Denna är ju beroende av i vilken utsträckning arbetsgivaren kommer att nyanställa arbetstagare och av hur många äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga, som ingår i den vid varje tillfälle tillgängliga arbetskraften. Av denna anledning kan det bli nödvändigt att justera tidsramen tid efter annan. Vidare kan det komma att visa sig att de omständigheter, som förelåg när kvoten fastställdes, ändras så att kvoten inte längre framstår som rimlig. Arbetsgivaren kan av olika skäl ha tvingats lägga om driften vid sitt företag, så att förutsättningarna för anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga blivit helt andra än när kvoten fastställdes. Behovet att bereda sysselsättning åt sådana personer kan också ha ändrats. Även en av arbetsmarknadsmyndigheterna särskilt föreskriven kvot kan således komma att behöva justeras vid olika tillfällen. Slutligen kan det av de skäl, som tidigare angivits beträffande en kvotlagstiftning, visa sig omöjligt för arbetsgivaren att nyanställa så många äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, att den anvisade kvoten kan fyllas inom föreskriven tid, och man ställs alltså även här inför det förut antydda dispensproblemet.

Vad nu anförts torde leda fram till att arbetsmarknadsverkets föreskrifter om hur många äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga, som en arbetsgivare i samband med nyanställningar skall anställa, bör meddelas särskilt för varje tillfälle då arbetsgivaren står i begrepp att nyanställa personal. Vidare kan bedömningen härav behöva ske med hänsyn till varje arbetstagare som då ingår i den tillgängliga arbetskraften. Föreskrifterna bör därför gå ut på att arbetsgivaren vid nyanställning skall anställa vissa angivna personer.

En dylik, mera individuellt inriktad metod i stället för den mera generella metod, som fastställandet av en viss kvot innebär, synes även vara nödvändig för att det skulle bli de verkligt skyddsvärda arbetstagarna som kan få hjälp att erhålla anställning i det ordinarie arbetslivet. I förarbetena till 1971 års sysselsättningslag anges, att skyddet enligt denna lag avsetts för arbetstagare som på grund av sin ålder har svårigheter att erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. Med den av utredningen rörande den skyddade sysselsättningen föreslagna utvidgningen av skyddet till arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga avses vidare enbart personer, som på grund av sin nedsatta arbetsförmåga har betydande svårigheter att vinna insteg i eller återinträde på den ordinarie arbetsmarknaden (se SOU 1972:54 s. 130). Detta har emellertid inte kommit till uttryck i själva lagtexten. Av vad som tidigare anförts framgår också att ett krav på att skyddet skall gälla endast för sådana personer som nu nämnts svårligen kan uppställas i en lag som bygger på ett kvotsystem, vare sig kvoten anges direkt i lagen eller fastställs av viss myndighet. Ett sådant krav synes endast kunna upprätthållas, om myndigheten får rätt att ålägga en arbetsgivare att anställa vissa särskilt angivna personer som har svårigheter att på egen hand skaffa sig en anställning på den öppna arbetsmarknaden.

Det ligger i sakens natur att de arbetstagare, som arbetsgivaren till följd av sådan särskild föreskrift kan bli skyldig att anställa, bör tillfrågas om de är villiga att ta anställning hos arbetsgivaren, innan föreskriften meddelas. Vidare är det angeläget att understryka, att alla utvägar för att åstadkomma lösningar i samförstånd bör ha prövats innan det kan komma i fråga att meddela sådana föreskrifter. Om överläggningarna med arbetsgivaren inte syftat till just att bereda anställning åt vissa särskilda personer med svårigheter att eljest få något arbete på den öppna arbetsmarknaden, bör arbetsgivaren vid överläggningarna exempelvis ha beretts tillfälle att själv välja ett visst antal arbetstagare bland ett flertal personer, som kan erbjudas honom genom den offentliga arbetsförmedlingen. I regel torde ett sådant alternativ komma att föredras av arbetsgivaren framför en föreskrift om att han skall anställa vissa bestämda personer. Sådana föreskrifter torde därför knappast behöva meddelas annat än i undantagsfall.

Såsom även gäller enligt 1971 års syssel-

sättningslag bör utrymme vidare finnas för andra åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Vid överläggningar härom kan exempelvis beröras omplaceringar inom företaget för att anställningar som är lämpliga för sådana arbetstagare skall kunna göras tillgängliga. Såsom förut nämnts förekommer t. ex. i Västernorrlands län en försöksverksamhet med vidareutbildning av vissa arbetstagare för att kunna flytta dessa till andra arbetsuppgifter inom företaget, så att deras tidigare arbetsuppgifter kan bli tillgängliga för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Om samförståndslösningar inte kan uppnås i dessa frågor och det därför kan bli aktuellt att meddela arbetsgivaren föreskrift om vissa åtgärder, som bör vidtas för att flera äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall kunna få anställning hos honom, torde såsom tidigare nämnts en viss återhållsamhet få iakttas. Utredningen hänvisar till vad som under 10.2.2 anförts beträffande föreskrifter om åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för redan anställda sådana arbetstagare. Om dessa föreskrifter går ut på att förhållandena på arbetsplatsen i vissa hänseenden bör ändras, så att flera äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall kunna utföra arbete där, torde det som regel bli nödvändigt att veta vilken eller vilka arbetstagare som skall utföra dessa arbeten; olika åtgärder kan ju bli aktuella beroende på vilken arbetstagare som skall anställas. Även från denna synpunkt bör således de föreskrifter som kan komma att meddelas arbetsgivaren kunna ta sikte på vissa bestämda arbetstagare.

10.2.4 Skyldighet för arbetsgivare att lämna uppgift om den anställda arbetskraften och om förestående nyanställningar

För att arbetsmarknadsmyndigheterna skall kunna avgöra om det finns anledning att ta upp överläggningar med en arbetsgivare om åtgärder för att åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, måste myndigheterna kunna få tillgång till vissa uppgifter om den hos arbetsgivaren anställda arbetskraften. Sådana uppgifter kan för närvarande i vissa hänseenden inhämtas med stöd av 1 § i 1971 års sysselsättningslag (se ovan under 9.1.4). En motsvarande bestämmelse bör därför även nu uppställas. Sammanfattande beskrivningar av arbetskraftens struktur och sammansättning kan därvid ofta vara att föredra framför de detaljuppgifter som föreskrivs i den nyssnämnda lagen. Beträffande frågan, när föreläggande om dylik uppgiftsskyldighet bör aktualiseras, kan hänvisas till vad som anförts därom i förarbetena till denna lag (se redogörelsen under 9.1.4).

Av det tidigare anförda torde framgå att de överläggningar, som arbetsmarknadsmyndigheterna bör kunna ta upp med en arbetsgivare angående nyanställning av äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga, får betydelse framför allt i de situationer då arbetsgivaren står i begrepp att nyanställa personal. Utöver uppgifter om den anställda arbetskraften synes myndigheterna därför även ha behov av att erhålla uppgifter om förestående nyanställningar. Att myndigheterna får tillgång till dylika uppgifter är en nödvändig förutsättning för den utformning av arbetsmarknadsverkets beslutanderätt i dessa frågor, som utredningen tidigare föreslagit.

Såsom nämnts under 9.1.1 har de till SAF och Industriförbundet anslutna medlemsföretagen i ett år 1965 utfärdat cirkulär rekommenderats att anmäla varje planerad väsentlig utökning av personalstyrkan till vederbörande länsarbetsnämnd. Denna rekommendation, som huvudsakligen torde ha till syfte att skapa förutsättningar för en planmässig rekrytering av arbetskraft och en bedömning av yrkesstrukturen på sikt, täcker emellertid inte hela den privata sektorn av arbetsmarknaden. Den synes vidare inte helt tillgodose arbetsmarknadsmyndigheternas behov av uppgifter om förestående nyanställningar såsom underlag för överlägg-

ningar med en arbetsgivare om rekrytering av äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. På grund härav bör enligt utredningens mening en lagregel införas om skyldighet för arbetsgivare att lämna sådana uppgifter. En generell sådan skyldighet skulle emellertid gå vida utöver syftet med bestämmelsen. I likhet med den tidigare nämnda skyldigheten för arbetsgivare att lämna uppgift om den anställda arbetskraften bör länsarbetsnämnderna därför ges fullmakt att infordra ifrågavarande uppgifter i den utsträckning som sysselsättningsförhållandena för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga påkallar det.

10.2.5 Arbetsmarknadsverkets handläggning av ärenden om anställningsfrämjande åtgärder

Såsom berörts under 9.2.2.1 måste enligt 1971 års sysselsättningslag två förutsättningar vara uppfyllda för att arbetsmarknadsverket skall kunna ta upp överläggningar med en arbetsgivare om åtgärder för att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare. Några motsvarande begränsningar bör emellertid enligt utredningens mening inte uppställas i de lagregler som nu föreslås.

Vad beträffar den ena i 1971 års sysselsättningslag upptagna förutsättningen, nämligen att arbetsgivaren sysselsätter minst fem arbetstagare, kan det givetvis med hänsyn till arbetsmarknadsverkets personalresurser vara nödvändigt att verket i första hand inriktar sig på företag som har ett flertal anställda. Utrymmet för att vidta vissa åtgärder för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga minskar naturligtvis ju mindre företaget är. Även utan en uttrycklig undantagsbestämmelse i fråga om arbetsgivare med färre än fem anställda kommer det därför i regel knappast att bli aktuellt för arbetsmarknadsmyndigheterna att ta upp överläggningar med sådana arbetsgivare. Om myndigheterna emellertid i något fall skulle finna anledning därtill bör de också ha möjlighet att ta upp sådana överläggningar. Givetvis måste myndigheterna alltid vid sina bedömningar beakta om det med hänsyn till företagets storlek kan finnas utrymme för särskilda åtgärder.

Den andra i 1971 års sysselsättningslag angivna förutsättningen, nämligen att det finns anledning anta att arbetsgivaren inte sysselsätter en rimlig andel äldre arbetstagare, bör inte vidhållas i en lag som i enlighet med utredningens målsättning skall utgöra stöd för den påbörjade verksamheten med anpassningsgrupper. Såsom tidigare nämnts är det meningen att dessa grupper skall vara permanenta och bl. a. behandla alla vid ett företag uppkommande fall, där äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga har svårigheter i arbetet. Självfallet bör denna verksamhet inte vara beroende av om arbetsgivaren sysselsätter en rimlig andel sådana arbetstagare eller inte. Men även bortsett härifrån skulle den angivna förutsättningen begränsa arbetsmarknadsverkets möjligheter att ta upp överläggningar med en arbetsgivare om förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Förutsättningen innebär ju att arbetsmarknadsverket inte skulle ha rätt att ta upp överläggningar med en arbetsgivare, som visserligen sysselsätter en rimlig andel sådana arbetstagare men som efter en tillämnad utökning av personalstyrkan måhända inte längre skulle komma att ha samma "rimliga" sammansättning; först när så blivit fallet skulle arbetsmarknadsverket åter få möjlighet att överlägga med arbetsgivaren om vad som kan göras för att sammansättningen skall bli mera rimlig. Vidare skulle arbetsmarknadsverket inte kunna ta upp överläggningar med en arbetsgivare, som sysselsätter en rimlig andel äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, om åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för dessa arbetstagare. För övrigt synes det vara mindre lämpligt att uppställa begränsningar för arbetsmarknadsverkets möjligheter att ta upp överläggningar med en arbetsgivare för att undersöka om anställningsförhållandena för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga är tillfredsställande hos denne.

Om några begränsningar i arbetsmarknadsverkets möjligheter att ta upp överläggningar med arbetsgivare om förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga således inte bör uppställas, bör å andra sidan inte heller föreskrivas någon skyldighet för arbetsmarknadsmyndigheterna att under vissa förutsättningar ta upp sådana överläggningar. Enligt utredningens mening bör det i stället ankomma på dessa myndigheter att med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter i varje särskilt fall avgöra om anledning finns till överläggningar. Såsom utredningen framhållit under 2.2 är det ytterst angeläget att arbetsmarknadsverket erhåller sådan personalförstärkning, att möjlighet finns att ta upp överläggningar med en arbetsgivare så snart sysselsättningsförhållandena för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga påkallar det.

Såsom en konsekvens av det anförda bör – i likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag – inte heller föreskrivas någon ovillkorlig skyldighet för arbetsmarknadsmyndigheterna att ta upp dylika överläggningar på begäran av facklig organisation, utan myndigheterna bör ha rätt att själva avgöra om överläggningar skall äga rum. En annan sak är att, såsom framhölls i förarbetena till nämnda lag, myndigheterna givetvis får förväntas i den utsträckning som resurserna medger det villfara en sådan begäran som framställts av en facklig organisation. Beträffande verksamheten med anpassningsgrupper synes för övrigt arbetsmarknadsverket i mån av resurser komma att delta i behandlingen av alla frågor som i en sådan grupp aktualiseras av någon ledamot eller annan som kan ha ett intresse därav.

Vid företag där anpassningsgrupper finns inrättade torde arbetsmarknadsmyndigheterna i dessa grupper som regel få erforderlig kännedom om anställningsförhållandena för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. De åtgärder som därvid kan anses påkallade synes i första hand böra diskuteras i anpassningsgruppen, vari även företrädare för de fackliga organisationer som berörs av åtgärderna deltar. Om lösningar inte kan uppnås i samförstånd, kan det bli aktuellt för arbetsmarknadsverkets representant i anpassningsgruppen att hänskjuta ärendet till länsarbetsnämnden. Nämnden kan även i andra fall, exempelvis efter framställning av facklig organisation, komma att ta upp ett ärende som behandlats i en anpassningsgrupp. Vidare kan det någon gång vara påkallat att nämnden tar upp överläggningar med en arbetsgivare om vissa frågor som inte dessförinnan blivit föremål för diskussion i anpassningsgruppen. Detta torde främst bli aktuellt beträffande frågor av mera övergripande natur eller eljest av mera principiell betydelse eller i sådana fall där arbetsgivaren visat sig helt ointresserad av att delta i sakliga diskussioner i anpassningsgruppen.

Där anpassningsgrupper saknas får arbetsmarknadsmyndigheterna skaffa sig kännedom om anställningsförhållandena för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga genom de uppgifter om arbetsstyrkan och om förestående nyanställningar, som länsarbetsnämnderna enligt vad som tidigare genomgåtts skall kunna infordra. Värdefull information i dessa hänseenden torde myndigheterna även kunna få genom arbetstagarnas organisationer. Den utredning som länsarbetsnämnden härigenom kan erhålla utgör underlaget för dess bedömning, om det finns anledning att ta upp överläggningar med en arbetsgivare om åtgärder för förbättrade anställningsmöjligheter för sådana arbetstagare som förut nämnts. Om utfallet av denna bedömning blir att överläggningar bör äga rum, torde det ofta vara ändamålsenligt att den första kontakten med arbetsgivaren tas av en tjänsteman vid den lokala arbetsförmedlingen. Leder denna kontakt inte till åsyftat resultat får länsarbetsnämnden ta upp överläggningar med arbetsgivaren.

Vid länsarbetsnämnds handläggning av ett ärende, som hänskjutits dit från en anpassningsgrupp, eller av ett ärende, som nämnden eljest – exempelvis efter framställning av en facklig organisation – tagit upp, torde

hinder inte möta mot att förberedande överläggningar i ärendet hålls av någon därtill utsedd tjänsteman vid nämnden. Den slutliga handläggningen bör dock ske inför nämnden i plenum. Erforderliga bestämmelser härom bör meddelas i instruktionen (1965:667) för AMS och länsarbetsnämnderna samt i den för arbetsmarknadsverket gällande arbetsordningen.

Det torde framgå av det förut anförda att arbetsmarknadsverkets insatser för att åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bör göras i nära samarbete med de organisationer som företräder de anställda hos arbetsgivaren. Förutom arbetsgivaren bör således även dessa organisationer kallas att delta vid de överläggningar som kan komma att hållas inför länsarbetsnämnden. Såsom även gäller enligt 1971 års sysselsättningslag bör därjämte den organisation som arbetsgivaren tillhör kunna kallas till sådana överläggningar.

Av vad som tidigare anförts framgår vidare, att överläggningarna inför länsarbetsnämnd – liksom i en anpassningsgrupp – skall syfta till att uppnå samförståndslösningar. Det är även utredningens uppfattning att det oftast torde vara möjligt att komma fram till ett positivt resultat vid dessa överläggningar. I de fall då samförståndslösningar inte kan åstadkommas synes meddelandet av föreskrifter kunna bli en grannlaga uppgift som – bl. a. för att länsarbetsnämndernas samarbete med arbetsgivare och arbetstagare inte skall bli lidande – lämpligen bör läggas direkt på AMS. I enlighet härmed bör i dessa fall frågan om vilka åtgärder som en arbetsgivare bör vidta hänskjutas till AMS. Så bör även ske om arbetsgivaren helt undandragit sig att medverka vid tidigare överläggningar eller om det visar sig att arbetsgivaren underlåter att infria utfästelser som han gjort vid dessa överläggningar.

Hänskjutande till AMS bör emellertid inte ske beträffande frågor om åtgärder med facklig prägel, t. ex. omplacering, som kan komma att diskuteras för att trygga fortsatt anställning åt arbetstagare med begynnande anpassningssvårigheter. Om samförståndslösningar här inte uppnås kan dessa frågor bli föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna, och såsom tidigare berörts bör arbetsmarknadsverket inte ha rätt att meddela föreskrifter i dylika fall.

Även i vissa andra fall kan det ibland saknas anledning att hänskjuta ärendet till AMS, när samförståndslösningar inte kunnat uppnås vid överläggningarna inför länsarbetsnämnd. Om det efter överläggningar inför länsarbetsnämnden visar sig, att det inte är lämpligt att meddela arbetsgivaren föreskrifter i vissa hänseenden samt att något ytterligare inte skulle kunna vinnas med att ärendet förs upp på högre nivå, bör nämnden kunna underlåta att hänskjuta ärendet till AMS.

Såsom anförts i förarbetena till 1971 års sysselsättningslag bör det normala vara att överläggningar äger rum på det regionala planet, innan överläggningar hålls inför AMS. I vissa fall, t. ex. då överläggningarna avser arbetsgivare med arbetsställen i flera olika län eller gäller vissa frågor av mera principiell betydelse, skulle det emellertid kunna vara påkallat att överläggningarna sker direkt inför AMS. Vidare bör möjlighet finnas för AMS att – t. ex. på begäran av berörda organisationer – ta upp ett ärende, som enligt styrelsens mening borde ha hänskjutits dit. Däremot bör det inte komma i fråga att AMS tar över ett ärende från en länsarbetsnämnd innan det blivit slutbehandlat vid nämnden.

10.2.6 Sanktioner

Liksom gäller enligt 1971 års sysselsättningslag bör en arbetsgivare, som underlåter att efterkomma ett av länsarbetsnämnd meddelat föreläggande om uppgiftsskyldighet, kunna genom vite föreläggas att fullgöra denna skyldighet. Vite bör även kunna tillgripas gentemot en arbetsgivare, som trots kallelse inte infinner sig till överläggningar i en anpassningsgrupp eller inför länsarbetsnämnd eller AMS.

Enligt 1971 års sysselsättningslag gäller att

arbetsgivare, som underlåter att följa anvisningar av AMS, kan åläggas arbetsförmedlingstvång, om det är uppenbart att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt. Enligt utredningens förslag skall föreskrifter som meddelas av AMS kunna gå ut på att arbetsgivaren åläggs att anställa vissa särskilt angivna äldre arbetssökande eller arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga. Vid sidan av en sådan föreskrift synes ett arbetsförmedlingstvång inte fylla någon uppgift. Om arbetsgivaren inte åtlyder en sådan föreskrift lärer han inte heller komma att åtlyda ett förordnande om arbetsförmedlingstvång. Vad gäller arbetsgivares underlåtenhet att följa föreskrifter om vissa åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, synes arbetsförmedlingstvång knappast utgöra en adekvat påföljd. På grund av vad nu anförts bör enligt utredningens mening sanktionen mot arbetsgivare, som åsidosätter en av AMS meddelad föreskrift, utgöras av en straffrättslig påföljd.

11 Specialmotivering till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder

11.1 *Varsel om driftsinskränkning (1–6 §§)*

Enligt den föreslagna lagen om anställningsskydd är arbetsgivare skyldig att vid arbetsbrist lämna varsel till närmast berörd arbetstagarorganisation viss tid innan beslut om uppsägning, permittering eller dylika åtgärder meddelas. I förevarande paragrafer behandlas däremot sådant varsel, som arbetsgivare skall lämna till länsarbetnämnd viss tid innan han genomför en driftsinskränkning som kan leda till dylika åtgärder. Med driftsinskränkning avses härvid både sådana fall då en arbetsgivare helt avvecklar sin verksamhet, d. v. s. lägger ned driften, och övriga fall av personalinskränkningar på grund av arbetsbrist.

I 1 § anges i vilka fall skyldighet föreligger att lämna varsel om driftsinskränkning. I 2 och 3 §§ regleras den tid inom vilken dylikt varsel skall lämnas. Därvid tar 2 § sikte på sådana driftsinskränkningar, som kan leda till uppsägning, medan 3 § avser sådana driftsinskränkningar som kan leda till permittering eller därmed jämförlig åtgärd eller som kan medföra att arbetstagare med anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete inte bereds fortsatt anställning, när den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja. Enligt 4 § kan dessa varseltider emellertid förkortas i vissa särskilda fall, när s. k. force majeure föreligger. I 5 § regleras vilka uppgifter som varsel till länsarbetsnämnden skall innehålla; bland annat skall uppges det antal arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen.

Ofta medför bestämmelserna i dessa paragrafer, att varsel om driftsinskränkning kommer att lämnas, innan arbetsgivaren på grund av bestämmelserna i den föreslagna lagen om anställningsskydd eller särskilt avtal lämnar varsel till den närmast berörda arbetstagarorganisationen om de åtgärder i form av uppsägning, permittering eller dylikt, som föranleds av driftsinskränkningen. I vissa fall kan det emellertid inträffa att arbetsgivaren lämnar varsel till organisationen innan skyldighet att varsla arbetsmarknadsverket om själva driftsinskränkningen inträtt enligt 2 eller 3 §. I 6 § har för dylika fall uppställts en särskild regel om att varsel om driftsinskränkningen därvid skall lämnas samtidigt med varslet till arbetstagarorganisationen.

Påföljden för underlåtenhet att lämna varsel om driftsinskränkning inom den tid, som föreskrivs i de nu angivna bestämmelserna, utgörs enligt 14 § av en särskild varselavgift som utges till statsverket.

Att tystnadsplikt gäller beträffande vissa uppgifter i varsel, som lämnats enligt nämnda bestämmelser, framgår av 13 §. Om ansvar för den som i sådant varsel lämnar oriktiga uppgifter stadgas i 16 §.

Såsom nämnts under 9.1.4 gäller för närvarande enligt 1 § i 1971 års sysselsättningslag, att länsarbetsnämnd i vissa fall kan förelägga arbetsgivare att till nämnden fort-

löpande anmäla uppsägningar och permitteringar för längre sammanhängande tid än 14 dagar av arbetstagare som omfattas av 1971 års lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Någon motsvarighet till detta stadgande återfinns inte i utredningens förslag till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Såsom framgår av det tidigare anförda medför de nyss genomgångna bestämmelserna i detta lagförslag att arbetsmarknadsverket i stället kommer att få underrättelse om de uppsägningar, permitteringar eller andra dylika åtgärder, som föranleds av en driftsinskränkning, senast när varsel om dessa åtgärder lämnas till den närmast berörda arbetstagarorganisationen. Däremot får arbetsmarknadsverket inte på grund av dessa bestämmelser kännedom om sådana uppsägningar, vilka sker på grund av förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen. I dylika fall bör det enligt utredningens mening tillkomma arbetstagaren att avgöra vilka som skall få kännedom om uppsägningen.

1 §

Skyldigheten enligt denna paragraf att lämna varsel om driftsinskränkning åvilar varje arbetsgivare i enskild eller offentlig verksamhet. Även arbetsgivare, för vilka några särskilda bestämmelser om varsel för närvarande inte gäller, kommer således – om lagförslaget genomförs – att få sådan skyldighet. Att undantag från denna skyldighet dock kan medges i vissa fall berörs i kommentaren till 21 §.

Varsel enligt denna paragraf skall lämnas till länsarbetsnämnden i det län, där driftsinskränkningen genomförs. Om en arbetsgivare avser att genomföra en driftsinskränkning, som berör driftsställen i olika län, skall varsel således lämnas till länsarbetsnämnden i varje sådant län. Berör driftsinskränkningen arbetstagare som inte är fast knutna till något särskilt driftsställe, såsom resemontörer, vissa specialister etc, torde varslet lämnas till länsarbetsnämnden i det län, där deras arbete administreras (jfr specialmotiveringen till 17 § andra stycket i den föreslagna lagen om anställningsskydd). Var företaget exempelvis kan anses ha sitt säte saknar däremot betydelse när det gäller att avgöra till vilken länsarbetsnämnd varsel skall lämnas.

Liksom enligt 1968 års varselöverenskommelse och 1969 års cirkulär om personalinskränkningar m. m. föreligger skyldighet att lämna varsel enligt denna paragraf endast beträffande sådan driftsinskränkning som kan leda till att minst fem arbetstagare blir uppsagda, permitterade eller föremål för andra liknande åtgärder. Härvid saknar det betydelse om driftsinskränkningen genomförs i etapper, som var och en berör färre än fem arbetstagare (jfr riksdagens prot. 10.2.1972 § 4), eller om den får verkan vid flera olika driftsställen i samma län utan att vid något driftsställe beröra flera än fyra arbetstagare. Även i sådana fall föreligger varselskyldighet enligt paragrafen. Av vad som tidigare anförts följer att bedömningen om det föreligger en driftsinskränkning, som berör minst fem arbetstagare, måste ske för varje län för sig. Om en arbetsgivare avser att genomföra en driftsinskränkning som inverkar på arbetsstyrkan vid driftsställen i flera län men som i varje län berör färre än fem arbetstagare, föreligger således inte skyldighet att lämna varsel om denna driftsinskränkning, även om sammanlagt minst fem arbetstagare berörs därav. Inte heller är en arbetsgivare, som driver olika fristående verksamheter, skyldig att lämna varsel om han avser att samtidigt genomföra driftsinskränkningar, var och en berörande färre än fem arbetstagare, vid flera av dessa verksamheter, ehuru driftsinskränkningarna sammanlagt berör minst så många arbetstagare.

Enligt varselöverenskommelsen behöver varsel inte lämnas beträffande tidsbestämda anställningar. Såsom framhållits i den allmänna motiveringen under 10.1.3 saknas det enligt utredningens mening även anledning att föreskriva skyldighet att lämna varsel innan en anställning som ingåtts för viss tid, viss säsong eller visst arbete upphör. Något uttryckligt undantag i lagtexten för dessa fall behöver emellertid inte uppställas. Eftersom

varselskyldigheten i lagförslaget knutits till det förhållandet, att en arbetsgivare avser att genomföra en driftsinskränkning, undantas dessa fall automatiskt från denna skyldighet; även om tidpunkten för upphörandet av dessa anställningar skulle sammanfalla med tidpunkten för genomförandet av en driftsinskränkning, upphör anställningarna ju av en annan anledning än denna driftsinskränkning. Om anställningarna på grund av någon oförutsedd händelse, som medför att arbetsgivaren måste inskränka eller lägga ned driften, skulle bringas att upphöra i förtid (se därom redogörelsen under 5.3.1), torde däremot de föreslagna varselreglerna bli tillämpliga; enligt den i 4 § föreslagna force majeure-klausulen skall varsel i ett sådant fall lämnas så snart det kan ske. Att varsel vidare skall lämnas, när en driftsinskränkning kan medföra att minst fem arbetstagare med sådan anställning som nu nämnts inte bereds fortsatt anställning, ehuru detta varit överenskommet eller förutsatt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, framgår av 3 §.

Varsel skall enligt paragrafen lämnas skriftligen. Det förhållandet, att en arbetsgivare muntligen underrättat länsarbetsnämnden om att han ämnar genomföra en driftsinskränkning, innebär således inte att han fullgjort sin varselskyldighet. Att varsel vidare skall vara preciserat berörs närmare under 5 §.

I andra stycket har ett undantag från varselskyldigheten uppställts beträffande driftsinskränkningar, som kan anses vara naturliga för arbetsgivarens verksamhet och som alltså inte kommer som någon överraskning för arbetstagarna. För tillämpningen av denna undantagsbestämmelse är likgiltigt, om driftsinskränkningen kan leda till uppsägning eller till permitteringsåtgärder. Som exempel på fall som avses med undantagsbestämmelsen kan anföras att en tillsvidareanställning för helt tillfälliga arbetsuppgifter upphör när dessa arbetsuppgifter tagit slut. Även i varselöverenskommelsen och i 1969 års cirkulär har ett undantag gjorts för sådana anställningar. Vidare kan nämnas det fallet att uppsägning eller permittering sker av arbetstagare, som regelbundet erbjuds arbete men varje gång endast för kortare tider.

2 §

I denna paragraf regleras den tid, inom vilken varsel skall lämnas om driftsinskränkning som kan medföra uppsägning. Denna tid är i vissa fall längre än den som för närvarande gäller enligt 1968 års varselöverenskommelse och 1969 års cirkulär om personalinskränkningar m. m.

Varseltiderna har liksom i varselöverenskommelsen och i cirkuläret satts i relation till det antal arbetstagare, som sägs upp på grund av driftsinskränkningen. Ju flera dessa är, desto längre blir varseltiden. Skulle driftsinskränkningen leda till att ytterligare arbetstagare blir föremål för permittering eller andra därmed jämförliga åtgärder, skall dessa arbetstagare inte inräknas i det antal, efter vilket den i förevarande paragraf angivna varseltiden skall bestämmas.

I fråga om bedömningen av hur stort antal arbetstagare som berörs av en i denna paragraf avsedd driftsinskränkning kan hänvisas till vad som under 1 § anförts beträffande frågan om minst fem arbetstagare berörs.

Såsom utvecklats i den allmänna motiveringen under 10.1.2 skall varseltiden räknas från den tidpunkt då driftsinskränkningen genomförs, d. v. s. den tidpunkt då arbete hos arbetsgivaren inte längre kan beredas de uppsagda arbetstagarna och dessa därför får lämna företaget. Att deras uppsägningstider då eventuellt ännu inte gått till ända saknar därvid betydelse. Om arbetstagarna slutar vid olika tidpunkter, skall varseltiden räknas från den tidpunkt då den första gruppen arbetstagare lämnar företaget (så gäller även enligt varselöverenskommelsen för det fall att flera än 100 arbetstagare berörs av nedläggning av en driftsenhet). Den varseltid som arbetsgivaren därvid har att iaktta bestäms dock, såsom nyss angetts, med hänsyn till hela antalet uppsagda arbetstagare.

3 §

I första stycket regleras den tid inom vilken varsel skall lämnas om driftsinskränkningar, som kan medföra permittering eller därmed jämförliga åtgärder, t. ex. korttidsarbete, varigenom arbetet helt eller delvis inskränks utan att anställningen upphör att gälla.

Den varseltid som skall iakttas i dessa fall understiger i fråga om permittering för längre tid än 14 dagar den tid som för närvarande gäller enligt 1968 års varselöverenskommelse liksom den motsvarande tid som anges i 1969 års cirkulär om personalinskränkningar m. m. De närmare skälen härför framgår av den allmänna motiveringen under 10.1.3. Däremot medför den föreslagna bestämmelsen – i motsats till varselöverenskommelsen – att en bestämd varseltid kommer att gälla även för övriga fall; i varselöverenskommelsen föreskrivs med avseende på dessa fall endast att varsel skall lämnas så snart ske kan.

I likhet med vad som gäller enligt 2 § skall varseltiden räknas från den tidpunkt då driftsinskränkningen genomförs. I förevarande fall innebär detta den tidpunkt då permitteringsåtgärderna träder i kraft, d. v. s. då arbetet för de av driftsinskränkningen berörda arbetstagarna helt eller delvis inskränks.

I andra stycket ges en bestämmelse om varseltiden för det fall att arbetstagare med anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete till följd av driftsinskränkning inte bereds fortsatt anställning, när den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja. I likhet med vad som gäller vid varsel till arbetstagaren enligt den föreslagna lagen om anställningsskydd avses inte fall, då sådan fortsatt anställning kan beredas i nära anslutning till nämnda tidpunkt.

Av stadgandets formulering framgår, att orsaken till att fortsatt anställning inte sker i dessa fall är att arbetsgivaren måste inskränka eller lägga ned driften. Varsel enligt stadgandet kommer således i fråga endast i sådana fall, där det är överenskommet mellan parterna eller på grund av anställningsförhållandets varaktighet och förhållandena i övrigt ligger i sakens natur, att anställningen eljest skulle ha ersatts av en fortsatt anställning. Står det däremot redan från början klart, att det endast är fråga om en enstaka anställning där någon fortsättning inte kan komma i fråga, föreligger således inte någon varselskyldighet (jfr vad som om dylika fall anförts under 1 §). I kommentaren till 28 § i den föreslagna lagen om anställningsskydd har framhållits att det vid anställningar av sistnämnda slag torde kunna förutsättas att dylika förbehåll intagits i anställningsbevis eller liknande.

Varseltiden skall i de fall, som avses i andra stycket, räknas från den tidpunkt då den nya anställningen skulle ha påbörjats, om någon driftsinskränkning inte företagits.

4 §

I denna paragraf föreskrivs undantag från de i 2 eller 3 § föreskrivna varseltiderna för det fall, att arbetsgivaren inte kunnat lämna varsel så lång tid i förväg som anges i dessa paragrafer. Även i varselöverenskommelsen har en dylik undantagsbestämmelse uppställts. En motsvarighet till bestämmelsen har intagits i 26 § första stycket i förslaget till lag om anställningsskydd samt återfinns även i huvudavtalet mellan SAF och LO liksom i företagsnämndsavtalen mellan SAF och LO respektive SAF och TCO.

I likhet med den motsvarande bestämmelsen i lagen om anställningsskydd tar paragrafen sikte på sådana omständigheter, som legat utanför arbetsgivarens kontroll och därför inte tidigare varit kända för arbetsgivaren eller kunnat förutses av honom. Härmed avses exempelvis sådana fall som att säsongen börjar senare eller slutar tidigare än som kunnat beräknas, att en underleverantör helt plötsligt eller oväntat blir utan beställningar, att råvarutillförsel uteblir av olika anledningar eller att en kundorder hastigt annulleras. Byggnadsbranschens beroende av den ekonomiska politiken kan vidare leda till ryckighet som kan avspegla sig i sysselsättningsmöjligheterna och få oförutsebara verkningar, förutom på branschen såsom sådan,

framför allt på byggnadsämnesindustrin men även på snickerifabriker och liknande företag. Ytterligare exempel är plötsliga importrestriktioner i ett land, varigenom möjligheterna för ett svenskt företag att exportera till detta land minskar eller hindras.

Om en dylik force majeure-situation som nu nämnts föreligger, skall varsel i stället för enligt huvudregeln lämnas så snart det kan ske. Ibland torde situationen kunna vara sådan att någon varseltid över huvud taget inte kan iakttas, t. ex. när en fabrik brinner ned.

Ett annat fall, då de i 2 eller 3 § föreskrivna tiderna inte kan hållas, är om de arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen har en kortare anställningstid än dessa varseltider och inte samtidigt fem andra arbetstagare med längre anställningstid än varseltiden också berörs av driftsinskränkningen; i så fall har ju varsel om driftsinskränkningen lämnats, eller skall åtminstone ha lämnats, redan innan förstnämnda arbetstagare anställdes. I ett dylikt undantagsfall skall varsel i stället lämnas samtidigt med att arbetstagarna anställs. Detta får anses vara så självklart, att något uttryckligt stadgande härom inte erfordras. För övrigt torde de fall som nu berörts ofta vara undantagna från varselskyldighet redan på grund av bestämmelsen i 1 § andra stycket.

5 §

I första stycket anges vilka uppgifter ett varsel, som lämnas enligt 2 eller 3 §, skall innehålla. I stort sett är det fråga om samma uppgifter, som skall lämnas enligt 1968 års varselöverenskommelse och 1969 års cirkulär om personalinskränkningar m. m., d. v. s. orsaken till driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare. Därjämte skall uppgift lämnas om hur dessa arbetstagare fördelar sig på olika yrkesgrupper samt om driftsinskränkningens art, d. v. s. huruvida driftsinskränkningen kan leda till uppsägning, till permittering eller till andra liknande åtgärder.

För att skyldigheten att lämna varsel skall anses fullgjord krävs att de uppgifter, som avses i första stycket, lämnats inom den föreskrivna varseltiden. Den som inom denna tid endast uppgett att han avser att genomföra en driftsinskränkning, har inte fullgjort sin varselskyldighet och riskerar att åläggas varselavgift enligt 14 §.

Av 1 § framgår att varsel skall lämnas skriftligen. Detta krav gäller givetvis även de uppgifter som skall lämnas enligt 5 § första stycket. Det synes lämpligt att arbetsmarknadsmyndigheterna tillhandahåller blanketter för varsel, försedda med särskilda kolumner för dessa uppgifter.

Uppgift om vilka arbetstagare som berörs av en driftsinskränkning kan i allmänhet inte lämnas förrän förhandlingarna om den s. k. listan slutförts. Tiden för lämnande av varsel torde då som regel ha gått ut. Så snart det kan ske, d. v. s. när listan är klar, skall arbetsgivaren emellertid enligt andra stycket i denna paragraf komplettera sitt varsel med uppgift om dessa arbetstagare.

Den som fullgjort sin skyldighet att lämna varsel men underlåter att lämna uppgift om de arbetstagare, som berörs av driftsinskränkningen, kan inte åläggas varselavgift enligt 14 §. I ett dylikt fall kan länsarbetsnämnden emellertid enligt andra stycket förelägga arbetsgivaren genom vite att fullgöra sin uppgiftsskyldighet.

Även om det inte särskilt anmärkts i lagtexten äger bestämmelserna i förevarande paragraf givetvis tillämpning även då varsel enligt 4 § lämnas senare än som bort ske enligt 2 eller 3 §.

6 §

Enligt 26 § i förslaget till lag om anställningsskydd skall varsel om uppsägning på grund av arbetsbrist, d. v. s. om en uppsägning som föranleds av driftsinskränkning, lämnas till närmast berörd arbetstagarorganisation minst en månad i förväg. Om de berörda arbetstagarna står kvar i arbete under hela uppsägningstiden och vissa av dem har sex månaders uppsägningstid, kan

sådant varsel således komma att lämnas till organisationen mer än sju månader före driftsinskränkningens genomförande, eller alltså minst en månad tidigare än den längsta varseltid som gäller enligt 2 § i förevarande lagförslag. Vidare skall enligt 28 § i den föreslagna lagen om anställningskydd varsel i vissa fall lämnas minst tre månader i förväg till sådan arbetstagare med anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som när anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja inte blir erbjuden fortsatt anställning. Denna tid överstiger således den varseltid om en månad som för dylika fall föreskrivits i 3 § andra stycket i förevarande lagförslag. Enligt kollektivavtal kan arbetsgivaren även i övrigt vara skyldig att iaktta längre tider för lämnande av varsel till arbetstagare eller arbetstagarorganisation än som enligt nämnda lagförslag gäller för varsel till arbetsmarknadsverket. Genom förevarande paragraf åstadkommes emellertid en samordning av dessa olika varsel. Även om varselskyldighet enligt huvudregeln i detta lagförslag inte inträtt, när en arbetsgivare till följd av driftsinskränkning varslar arbetstagare eller arbetstagarorganisation på grund av lag eller avtal, skall sålunda länsarbetsnämnden likväl samtidigt varslas om driftsinskränkningen. Såsom vid övriga fall av varsel om driftsinskränkningar avser paragrafen dock endast driftinskränkning som berör minst fem arbetstagare.

Paragrafen är endast tillämplig, när en arbetsgivare varslar arbetstagare eller arbetstagarorganisation i enlighet med föreskrift i lag eller avtal. Lämnas varsel utan att sådan skyldighet föreligger, är arbetsgivaren således enligt paragrafen inte skyldig att samtidigt varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkningen. Å andra sidan är paragrafen tillämplig endast för det fall att arbetsgivaren faktiskt varslar arbetstagare eller arbetstagarorganisation. Om arbetsgivaren enligt lag eller avtal är skyldig att lämna sådant varsel men underlåter detta, gör han sig alltså inte dessutom skyldig till brott mot varselbestämmelserna enligt förevarande lag, om varsel till länsarbetsnämnden lämnas först när skyldighet härtill inträtt enligt huvudregeln i 2 eller 3 §.

När en arbetsgivare till följd av driftsinskränkning lämnar varsel till arbetstagare eller arbetstagarorganisation, innan skyldighet att varsla länsarbetsnämnden inträtt, torde arbetsgivaren inte alltid veta hur många arbetstagare som kan komma att beröras av driftsinskränkningen. I andra stycket av förevarande paragraf har därför föreskrivits, att det är tillräckligt om de uppgifter, som varsel skall innehålla enligt 5 §, lämnas senast när varselskyldighet enligt huvudregeln i 2 eller 3 § inträder.

11.2 *Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga (7–11 §§)*

I den föreslagna lagen om anställningsskydd, varigenom förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras, återfinns vissa bestämmelser som syftar till att trygga anställningen för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Underlåtenhet att iaktta dessa bestämmelser kan medföra skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren gentemot arbetstagaren. Vidare kan domstol i vissa fall förklara en uppsägning, som skett i strid mot dessa bestämmelser, ogiltig samt förordna om återanställning.

I 7–11 §§ i förevarande lagförslag regleras i stället arbetsmarknadsmyndigheternas möjligheter att ta upp överläggning med arbetsgivare och berörda organisationer om åtgärder som kan behöva vidtas för att åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga, vare sig de innehar en anställning eller står utan arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. Dessa bestämmelser bygger på den frivilliga samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och arbetsmarknadsmyndigheter som i detta syfte på senare tid börjat bedrivas inom företagen. Paragraferna har utformats så, att överläggningarna kan ta sikte såväl på generella lösningar som på lösningar beträffande enskilda fall. Huvudsyftet med lagreglerna är

att lösningar i samförstånd skall kunna nås vid överläggningarna. Om det emellertid visar sig omöjligt att uppnå sådana lösningar kan AMS meddela arbetsgivaren vissa föreskrifter om vilka åtgärder denne skall vidta. För myndigheternas rätt att ta upp överläggningar med en arbetsgivare gäller inga särskilda begränsningar. Vid de företag, där särskilda anpassningsgrupper bildats, kan överläggning ske i dessa grupper så snart ett enskilt ärende kräver det. Även i övrigt har det överlämnats åt arbetsmarknadsmyndigheterna att avgöra när det finns anledning att ta upp överläggningar med en arbetsgivare och berörda organisationer om förbättrade anställningsmöjligheter för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga.

För att få underlag för sina bedömningar kan länsarbetsnämnderna enligt 7 § infordra vissa uppgifter från en arbetsgivare om arbetsstyrkans storlek och sammansättning och om förestående nyanställningar. Om ansvar för den som därvid lämnar oriktig uppgift stadgas i 16 §. I 8 § regleras de överläggningar som sker i en anpassningsgrupp eller inför länsarbetsnämnd. Om samförståndslösningar därvid inte kan uppnås kan länsarbetsnämnden enligt 9 § hänskjuta frågan till AMS, som även i andra fall kan ta upp ärenden om förbättrade anställningsmöjligheter för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. I 10 § regleras förfarandet vid AMS i dessa ärenden, och i 11 § stadgas vilka föreskrifter som AMS äger meddela i ett sådant ärende. Åsidosätter arbetsgivaren sådana föreskrifter kan han enligt 17 § dömas till straff. Om särskilt skydd för den som företräder arbetstagarorganisation i nu angivna frågor stadgas i 12 §, och av 13 § framgår att tystnadsplikt gäller om vissa uppgifter som lämnas vid överläggningar enligt nu återgivna bestämmelser.

I lagen anges inte vilka som är att betrakta som äldre eller som kan anses ha nedsatt arbetsförmåga. Av den allmänna motiveringen framgår emellertid att härmed avses sådana personer, som på grund av ålder eller nedsatt arbetsförmåga har svårigheter att behålla eller erhålla anställning på den ordinarie arbetsmarknaden eller som kan väntas få sådana svårigheter, om inte särskilda åtgärder vidtas.

7 §

Enligt denna paragraf kan länsarbetsnämnd infordra de uppgifter om den anställda arbetskraften och om förestående nyanställningar, som kan erfordras för bedömningen om överläggningar bör upptas med en arbetsgivare beträffande åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Sådana uppgifter kan även vara nödvändiga för att nämnden skall kunna kontrollera, att de åtgärder som överenskommits vid sådana överläggningar blir genomförda.

Av den allmänna motiveringen under 10.2.4 framgår, att uppgifter enligt denna paragraf kan infordras i den utsträckning som sysselsättningsförhållandena för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga påkallar det. Uppgifterna kan infordras till en viss bestämd tidpunkt, men hinder möter inte mot att arbetsgivaren under en period föreläggs att regelbundet lämna dessa uppgifter på vissa tider. Vad beträffar uppgifter om förestående nyanställningar kan det ofta vara lämpligt att arbetsgivaren åläggs att fortlöpande lämna dessa så länge det kan anses påkallat. I paragrafen har inte närmare angivits vilka uppgifter i ovannämnda hänseenden som länsarbetsnämnden skall kunna infordra. Frånsett uppgifter om förestående nyanställningar – som inte kan inhämtas med stöd av 1971 års sysselsättningslag – torde i stort sett samma uppgifter komma i fråga som anges i 1 § nämnda lag, d. v. s. främst besked om antalet hos arbetsgivaren sysselsatta arbetstagare samt deras ålder, arbetsplats och huvudsakliga arbetsuppgifter. För att länsarbetsnämnden skall få en tillfredsställande bild av arbetsgivarens personalpolitik i fråga om äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga kan det även ibland vara erforderligt att uppgift inhämtas om arbetstagarnas anställningstid hos arbetsgivaren. Däremot synes det som regel vara

mindre lämpligt att uppgifter infordras om hur många anställda som har nedsatt arbetsförmåga; sådana uppgifter torde länsarbetsnämnden i stället böra skaffa sig genom direkta kontakter med arbetsgivaren. Vilka uppgifter som i ett visst fall skall infordras måste bli beroende av det ändamål för vilket uppgifterna skall användas. Ofta torde det för länsarbetsnämndens del vara tillräckligt med mera sammanfattande uppgifter om arbetsstyrkans storlek och sammansättning. Vid infordrandet av uppgifter skall alltid iakttas, att arbetsgivaren inte förorsakas större besvär än som är nödvändigt. Bland annat bör uppgifterna helst vara sådana att de kan tas fram med hjälp av förefintlig datateknik eller liknande.

Ehuru det inte uttryckligen angetts i lagtexten ligger det i sakens natur att länsarbetsnämnden endast kan förelägga arbetsgivare, som driver verksamhet inom länet, att lämna uppgifter enligt denna paragraf. I motsats till 1971 års sysselsättningslag gäller ingen begränsning till enbart arbetsgivare med minst fem anställda. En sådan begränsning har ju i lagförslaget inte heller uppställts för arbetsmarknadsmyndigheternas möjligheter att ta upp överläggningar med en arbetsgivare. Såsom anförts i den allmänna motiveringen under 10.2.5 torde det emellertid i praktiken normalt inte bli aktuellt med ingripande gentemot arbetsgivare med endast ett fåtal anställda.

Till skillnad från vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag kan länsarbetsnämnd enligt den föreslagna paragrafen utfärda föreläggande om uppgiftsskyldighet utan att dessförinnan bereda arbetsgivaren och berörda organisationer tillfälle att yttra sig. I regel torde nämnden, bl. a. genom arbetsmarknadsparternas representanter, känna till om anledning finns till föreläggande eller ej. Vidare synes det i 1971 års sysselsättningslag anvisade tillvägagångssättet, som ofta torde kunna medföra visst besvär och viss tidsutdräkt i onödan, inte vara påkallat så länge någon påföljd inte gäller för underlåtenhet att efterkomma föreläggandet. I vissa fall kan det emellertid bli aktuellt att förena föreläggandet med vite. Innan detta sker skall tillfälle till yttrande beredas arbetsgivaren och berörda organisationer, d. v. s. den arbetsgivarorganisation som arbetsgivaren tillhör och de arbetstagarorganisationer som företräder de anställda hos arbetsgivaren.

8 §

I denna paragraf regleras de överläggningar som kan hållas inför en länsarbetsnämnd eller någon som nämnden därtill förordnat, exempelvis en tjänsteman vid den lokala arbetsförmedlingen. Paragrafen tar således – i motsats till 1971 års sysselsättningslag – även sikte på överläggningar som sker i en anpassningsgrupp, vari en sådan tjänsteman medverkar.

Stadgandet har utformats såsom en skyldighet för arbetsgivare att delta i dylika överläggningar. Till skillnad från vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag behöver några särskilda förutsättningar inte vara uppfyllda för att sådan skyldighet skall föreligga. Arbetsgivare som underlåter att delta i dessa överläggningar kan genom vite föreläggas att iaktta denna skyldighet.

Paragrafen anger inte några särskilda förutsättningar, under vilka länsarbetsnämnd skall eller bör ta upp överläggningar med arbetsgivare om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. I stället har det överlämnats åt länsarbetsnämnden att med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall avgöra om anledning finns till sådana överläggningar.

Överläggningar som avses i denna paragraf kan aktualiseras när förhållandena för någon viss äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga påkallar det. Anledning att ta upp överläggningar kan också föreligga när särskilda åtgärder behöver vidtas mera generellt för att öka möjligheterna för sådana arbetstagare som nu nämnts att behålla eller erhålla anställning hos en arbetsgivare.

Målet för överläggningarna är givetvis att

åstadkomma, att anställningsförhållandena för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga blir tillfredställande hos arbetsgivaren. Alla tänkbara lösningar kan därvid diskuteras, även om denna diskussion självfallet måste föras mot bakgrund av vad som är praktiskt möjligt att åstadkomma och vad som rimligen kan krävas av arbetsgivaren.

Enligt paragrafen kan överläggningarna ta sikte på åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för sådana äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som redan är anställda (första stycket 1). Såsom anförts i den allmänna motiveringen rör det sig i dessa fall företrädesvis om olika åtgärder för arbetsanpassning. Vidare kan överläggningarna avse åtgärder för att trygga fortsatt anställning åt sådana äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som i sitt arbete börjat få anpassningssvårigheter av olika slag (första stycket 2). De åtgärder som här kan komma i fråga är framför allt omplacering av arbetstagaren till ett annat för honom lämpligare arbete. Slutligen kan överläggningarna gälla frågor om nyanställning av vissa äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga eller om ökad rekrytering av sådana arbetstagare mera allmänt, ävensom åtgärder för att främja sådan anställning (första stycket 3).

Såsom framhållits i den allmänna motiveringen under 10.2.5 bör arbetsmarknadsverkets insatser göras i nära samarbete med de organisationer som företräder de anställda hos arbetsgivaren. Dessa bör därför kallas till överläggningar som hålls enligt denna paragraf. Det synes emellertid inte vara nödvändigt att alla organisationer på arbetsplatsen alltid kallas; om de ärenden som skall behandlas angår endast arbetstagare i en viss organisation, bör det i regel vara tillräckligt att blott denna organisation kallas (jfr de under 9.2.3.4 återgivna anvisningarna om verksamheten i anpassningsgrupper). Såsom även gäller enligt 1971 års sysselsättningslag bör till överläggningar inför en länsarbetsnämnd dessutom arbetsgivarens organisation kallas. Detta synes däremot inte vara nödvändigt när överläggningar hålls i en anpassningsgrupp.

Kallelse till överläggningar enligt denna paragraf utfärdas av länsarbetsnämnd. Vem som inom nämnden skall ha behörighet att utfärda sådan kallelse bör bli beroende av vad som kan föreskrivas därom i instruktionen för AMS och länsarbetsnämnderna eller i arbetsordningen för arbetsmarknadsverket.

I olikhet mot vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag kan länsarbetsnämnden enligt andra stycket förena kallelse av arbetsgivare med vite. Sådant beslut synes böra meddelas av nämnden i plenum.

9 §

I den allmänna motiveringen har under 10.2.5 utvecklats, att överläggningar om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bör sikta till att uppnå lösningar i samförstånd samt att länsarbetsnämnden på grund härav inte tilldelats befogenhet att meddela en arbetsgivare särskilda föreskrifter. Om enighet inte kan uppnås vid överläggningar i en länsarbetsnämnd, liksom då arbetsgivaren underlåter att infria utfästelse som han gjort vid överläggningarna eller helt undandrar sig att medverka vid sådana överläggningar, kan länsarbetsnämnden enligt förevarande paragraf hänskjuta ärendet till AMS. Detta gäller dock endast beträffande överläggningar i frågor enligt 8 § första stycket 1 eller 3. Såsom angetts i den allmänna motiveringen saknas anledning att till AMS hänskjuta frågor som avses i 8 § första stycket 2, nämligen beträffande åtgärder för att trygga fortsatt anställning åt äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga; beträffande sådana frågor är vite således den enda sanktion som kan tillgripas gentemot en arbetsgivare vilken vägrar att delta i överläggningar härom. Att hänskjutande till AMS i övriga fall inte är obligatoriskt har berörts i den allmänna motiveringen. Beslut om sådant hänskjutande torde böra fattas av nämnden i plenum.

10 §

Ärenden om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan anhängiggöras hos AMS genom hänskjutande från en länsarbetsnämnd enligt 9 §. Såsom angetts i den allmänna motiveringen under 10.2.5 kan AMS emellertid även på eget initiativ ta upp ett ärende, som länsarbetsnämnd inte funnit anledning att hänskjuta till styrelsen. Härigenom har bl. a. en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, som är missnöjd med länsarbetsnämndens beslut att inte hänskjuta ärendet till AMS, möjlighet att begära ingripande av styrelsen. I den allmänna motiveringen har vidare framhållits att AMS även bör kunna ta upp ett ärende, som inte har varit föremål för överläggningar i länsarbetsnämnd, om det av särskilda skäl är påkallat att överläggningar hålls direkt inför styrelsen. Endast överläggningar med en enskild arbetsgivare åsyftas med stadgandet. Givetvis är AMS oförhindrad att härutöver ta upp överläggningar med flera arbetsgivare om frågor rörande ett helt län eller ännu större områden eller frågor beträffande en hel bransch etc. Sådana överläggningar grundas dock inte på lagen, och möjlighet att kalla arbetsgivarna vid vite till överläggningarna finns alltså inte i dessa fall.

Innan AMS avgör ett ärende, som anhängiggjorts hos styrelsen i enlighet med vad nu sagts, skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig i ärendet. Därjämte torde det oftast vara ändamålsenligt att överläggningar med berörda parter hålls inför styrelsen. Kallelse till sådan överläggning kan vid behov förenas med vite. I vissa fall kan det framstå som uppenbart att en överläggning inte skulle tjäna något ändamål. I så fall kan överläggning underlåtas och ärendet i stället avgöras på handlingarna.

För att AMS skall kunna få en såvitt möjligt fullständig utredning i ärendet kan styrelsen – i likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättninglag – förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av hans personalpolitik. Sådant föreläggande kan förenas med vite. I överensstämmelse med vad som gäller beträffande föreläggande om uppgiftsskyldighet enligt 7 § har föreskrivits, att arbetsgivaren och berörda organisationer skall beredas tillfälle att yttra sig, innan vite utsätts i föreläggandet.

Sedan handläggningen vid AMS slutförts, skall ärendet avgöras. Det kan därvid bli aktuellt att meddela arbetsgivaren föreskrifter enligt 11 §, om det visar sig omöjligt att få till stånd en uppgörelse med arbetsgivaren om de åtgärder som denne bör vidta för att främja anställning av äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. Om anledning att meddela sådana föreskrifter emellertid inte föreligger, torde ärendet böra avskrivas från vidare handläggning.

11 §

I denna paragraf regleras de föreskrifter som AMS kan meddela en arbetsgivare. Vid meddelandet av sådana föreskrifter skall AMS företa en avvägning mellan det allmännas intresse av att åstadkomma förbättrade anställningsförhållanden för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga samt arbetsgivarens intresse av att inte utsättas för alltför ingripande åtgärder. Givetvis får föreskrifterna inte gå längre än vad som rimligen kan krävas av arbetsgivaren i varje enskilt fall. Såsom framhållits i den allmänna motiveringen under 10.2.1 bör alla möjligheter att få till stånd lösningar i samförstånd ha prövats, innan föreskrifter enligt denna paragraf meddelas.

Enligt punkt 1 kan AMS föreskriva, att arbetsgivaren skall vidta vissa angivna åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Stadgandet avser åtgärder, som kan behöva vidtas för att arbetsplatser och arbetsuppgifter anpassas till dessa arbetstagares särskilda förutsättningar, så att möjligheterna ökas för dem som redan är anställda att stanna kvar i anställningen och att flera äldre arbetstagare eller arbetstagare

med nedsatt arbetsförmåga skall kunna anställas hos arbetsgivaren. I den allmänna motiveringen har under 10.2.2 framhållits att någon närmare lagreglering av de åtgärder, som härvid kan komma i fråga, inte bör ske. Såsom uttalades i förarbetena till 1971 års sysselsättningslag torde tillfredsställande resultat många gånger kunna nås genom enkla tekniska anordningar eller smärre förändringar av organisatorisk art eller genom ianspråktagande av vanliga arbetsmarknadspolitiska medel. I samband med föreskrifter som avser mera omfattande och kostsamma åtgärder får förutsättas, att AMS ges möjlighet att i sådana fall lämna bidrag.

AMS kan vidare enligt punkt 2 föreskriva att vid nyanställning av arbetstagare vissa av dem skall utgöras av särskilt angivna äldre arbetssökande eller arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga. I den allmänna motiveringen har under 10.2.3 utvecklats, att stadgandet utformats på detta sätt för att AMS skall få möjlighet att vid meddelandet av en sådan föreskrift ta hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter som inverkar på bedömningen, om det är rimligt att kräva av arbetsgivaren att anställa de arbetssökande som avses med föreskriften. Sålunda blir det vid tillämpning av stadgandet möjligt att beakta, om dessa har förutsättningar och kvalifikationer för de arbetsuppgifter som det vid nyanställningen är frågan om. Bedömningen av frågan om föreskrift skall meddelas måste även ske mot bakgrund av hur många äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som redan ingår i arbetsstyrkan; endast när sammansättningen av arbetsstyrkan inte är rimlig med avseende på sådana arbetstagare bör föreskrift enligt det nu behandlade stadgandet komma i fråga. En sådan föreskrift får vidare givetvis inte gå ut över de redan anställdas trygghet i anställningen. Sålunda skall arbetsgivaren inte tvingas vidta omflyttningar inom företaget för att kunna ta emot de arbetstagare som avses med föreskriften. Vidare bör föreskrift inte meddelas, om andra arbetstagare på grund av bestämmelserna i den föreslagna lagen om anställningsskydd eller kollektivavtal har företrädesrätt till anställningarna.

11.3 *Övriga bestämmelser (12–21 §§)*

12 §

I likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag sker arbetstagarorganisations medverkan i frågor, som avses i förevarande lag, genom företrädare som utses av organisationen bland dess medlemmar. I första hand bör därvid utses någon som är anställd på arbetsplatsen; det är de anställdas förtrogenhet med arbetets villkor och arbetsplatsernas förhållanden som skall tas tillvara vid handläggningen av ett ärende enligt lagen. Utredningen har emellertid inte funnit anledning att genom ett uttryckligt stadgande härom inskränka organisationernas rätt att själva avgöra vilka representanter som de skall utse. I vissa fall kan anledning dessutom finnas att välja en företrädare utanför den krets som är anställd hos arbetsgivaren; så måste uppenbarligen ske när det gäller att utse en representant i en anpassningsgrupp som är gemensam för flera företag.

Enligt paragrafen äger den som företräder arbetstagarorganisation i frågor som avses i lagen motsvarande skydd, som enligt arbetarskyddslagen (1949:1) tillkommer skyddsombud. Detta innebär, att en sådan företrädare – oavsett om han är anställd hos arbetsgivare eller ej – inte får hindras att fullgöra sina uppgifter. Vidare får företrädare, som är anställd hos arbetsgivaren, inte på den grund att han utsetts härtill eller i anledning av denna hans verksamhet tillskyndas försämrade arbetsförhållanden; arbetsgivaren får ej heller av sådan orsak skilja honom från anställningen eller försämra hans anställningsvillkor.

13 §

Paragrafen innehåller motsvarande bestämmelse om tystnadsplikt som föreskrivs i 8 § i 1971 års sysselsättningslag. Denna tystnads-

plikt föreligger både beträffande uppgifter som lämnats med stöd av 1–7 §§ och i fråga om uppgifter som någon fått del av vid överläggningar enligt 8 eller 10 §. Tystnadsplikten gäller för såväl ämbetsmän som privatpersoner och avser t. ex. ledamöter i en anpassningsgrupp.

Om straff för den som bryter mot denna tystnadsplikt stadgas i 18 §.

14 §

I denna paragraf regleras påföljden för underlåtenhet att varsla om driftsinskränkning inom föreskriven tid. Påföljden utgörs av en särskild avgift, benämnd varselavgift, som utges till statsverket.

Av den allmänna motiveringen under 10.1.5 framgår, att utredningen valt denna form av påföljd i stället för en påföljd av rent straffrättslig natur bl. a. av den anledningen att varselavgift kan åläggas även arbetstagare som är juridisk person. Från huvudregeln att juridisk person skall kunna åläggas dylik avgift har dock föreskrivits ett undantag för det fall att varsel underlåtes under tid då arbetsgivaren är i konkurs. I sådant fall bör varselavgiften enligt utredningens mening inte utges av konkursboet utan i stället av den som företräder boet; eljest skulle avgiften kunna bli verkningslös i dessa fall. Det är för utredningen känt att kritik stundom riktats mot konkursförvaltningar för att de inte iakttagit den gällande varselöverenskommelsen. Vid tillämpningen av undantagsregeln måste emellertid beaktas, att skyldigheten att iaktta en viss varseltid kan komma i konflikt med en konkursförvaltares skyldighet enligt konkurslagen att vidta alla åtgärder, som främjar en förmånlig och snabb utredning av boet. Underlåtes varsel i en dylik konfliktsituation torde den i tredje stycket föreskrivna jämkningsregeln böra tillämpas.

Varselavgiften fastställs för varje påbörjad vecka, som varsel försummats; underlåtenheten att lämna varsel framstår nämligen som mera klandervärd ju längre tid som underlåtenheten avser. Vidare bestäms varselavgiften med visst belopp, varierande mellan 100 och 500 kronor, för varje arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen under den tid som varsel försummats; ju flera arbetstagarna är desto större olägenheter torde försummelsen medföra för statsverket. Inom angivna gränser kan vid bestämmandet av varselavgiften hänsyn tas till bl. a. företagets ekonomiska situation. Vidare kan beaktas t. ex. om arbetsgivaren tidigare försummat att lämna varsel i rätt tid.

Varselavgift kan även åläggas arbetsgivare som visserligen inom föreskriven tid underrättat länsarbetsnämnden om sin avsikt att genomföra en driftsinskränkning men som underlåter att inom denna tid lämna de uppgifter som anges i 5 § första stycket. Denna underlåtenhet måste emellertid betecknas som mindre allvarlig än en underlåtenhet att överhuvudtaget lämna något varsel. För bl. a. dessa fall har i tredje stycket öppnats en möjlighet att bestämma varselavgiften till lägre belopp än som anges i första stycket ävensom att helt befria från sådan avgift.

För att underlåtenhet att lämna varsel inom föreskriven tid skall medföra varselavgift fordras att underlåtenheten skett uppsåtligen eller av grov oaktsamhet. Den som av ren glömska lämnar varsel någon dag för sent eller som av misstag försummar att lämna uppgift i något av de hänseenden som föreskrivs i 5 § torde därför ofta kunna gå fri från sådan påföljd.

15 §

Varselavgift bör enligt utredningens mening endast kunna åläggas av domstol. Betalningsföreläggande synes därvid inte kunna begagnas. Talan om åläggande av sådan avgift bör inte kunna föras av annan än AMS. Beslut härom torde fattas av AMS i plenum.

Paragrafen innehåller även en bestämmelse om preskription av talan om åläggande av varselavgift. Enligt detta stadgande preskriberas sådan talan när ett år förflutit från det att driftsinskränkningen blivit helt genomförd.

16 §

Paragrafen stadgar ansvar för den som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift i varsel eller i uppgift enligt 7 §. Helt betydelselösa oriktigheter skall dock inte föranleda någon påföljd.

Straffansvaret enligt denna paragraf åvilar den som faktiskt lämnat den oriktiga uppgiften. Om detta skett på föranstaltande av arbetsgivaren blir givetvis även denne enligt gängse straffrättsliga grundsatser ansvarig för den oriktiga uppgiften.

17 §

Såsom utvecklats i den allmänna motiveringen under 10.2.6 utgörs sanktionen mot arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet åsidosätter en av AMS med stöd av 11 § meddelad föreskrift, av en straffrättslig påföljd.

Till skillnad från varselavgiften kan denna straffrättsliga påföljd inte åläggas en arbetsgivare som är juridisk person. Enligt allmänna straffrättsliga regler skall påföljden i dylikt fall i stället åläggas en eller flera ledamöter i den juridiska personens ledning, t. ex. styrelsen och verkställande direktören. Ansvaret torde även i vissa fall i stället kunna läggas på en befattningshavare, som anförtrotts att med tämligen stor självständighet leda företagets verksamhet i dess helhet eller en gren därav, om det med hänsyn till de föreliggande omständigheterna varit praktiskt taget omöjligt för ledningen att förhindra förseelsen. Företagsledningen torde dock inte undgå ansvar, om den utsett en ställföreträdare som inte varit kompetent för sin uppgift eller om den underlåter att ingripa vid misstanke om att förseelsen skulle komma att begås (se Thornstedt, Om företagaransvar, 1948, s. 192 ff och Företagarens straffansvar, 1965, s. 30 ff och 42 ff).

18 §

Paragrafen innehåller en ansvarsbestämmelse för brott mot den i 13 § föreskrivna tystnadsplikten. Med hänsyn till angelägenheten att de påföljdsbestämmelser m. m., som återfinns i 20 kap. brottsbalken, skall kunna tillämpas på ämbetsman som bryter mot den föreskrivna tystnadsplikten, har från förevarande ansvarsbestämmelse undantagits gärning som utgör ämbetsbrott.

19 §

Paragrafen innehåller regler om åtal för gärning som avses i 16–18 §§. Vad beträffar brott mot 16 eller 17 § gäller att allmänt åtal får väckas endast efter anmälan av AMS. Även vid tillämpningen av detta stadgande får förutsättas att beslutet fattas av AMS i plenum. I fråga om brott mot tystnadsplikten enligt 18 § har för såväl privatpersoner som ämbetsmän uppställts den särskilda åtalsbegränsningen, att åtal får väckas endast efter angivelse av målsägande eller om åtal är påkallat från allmän synpunkt. Genom denna regel, i förening med det föreslagna undantagsstadgandet beträffande ämbetsmän i 18 §, uppnås överensstämmelse med de bestämmelser om brott mot tystnadsplikt, som föreslagits av ämbetsansvarskommittén (se SOU 1972:1).

20 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om att talan mot beslut, som meddelats av AMS enligt denna lag, får föras hos Kungl. Maj:t genom besvär. Talan mot beslut av länsarbetsnämnd föres enligt 46 § instruktionen (1965:667; senast ändr. 1972:301) för AMS och länsarbetsnämnderna hos AMS genom besvär. Av 11 § förvaltningslagen (1971:290) framgår att talan som nu avses får föras av den som beslutet angår, om det gått honom emot. Såsom anfördes i förarbetena till 1971 års sysselsättningslag torde frågan i vad mån beslut kan anses angå berörda organisationer få avgöras i rättstillämpningen.

Enligt 1971 års sysselsättningslag får talan inte föras mot beslut av AMS i fråga om uppgiftsskyldighet enligt 1 § i denna lag. Någon motsvarande begränsning i rätten att

föra talan mot beslut av AMS har inte uppställts i förevarande lagförslag.

21 §

Såsom berörts i den allmänna motiveringen under 10.1.1 kan inom vissa branscher råda speciella förhållanden som påkallar avvikelser från de i 1–6 §§ meddelade varselreglerna. Även reglerna i 7–11 §§ om anställningsfrämjande åtgärder för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga torde i vissa fall behöva modifieras. På grund härav har i förevarande paragraf Kungl. Maj:t eller, efter Kungl. Maj:ts bemyndigande, AMS getts möjlighet att föreskriva undantag från bestämmelserna i 1–11 §§. Därvid torde dessa bestämmelser kunna ersättas av andra motsvarande bestämmelser, om dessa inte sträcker sig längre än lagens bestämmelser. Kungl. Maj:t eller i förekommande fall AMS kan även meddela närmare föreskrifter rörande tillämpningen av lagens bestämmelser.

11.4 *Övergångsbestämmelser*

I likhet med den föreslagna lagen om anställningsskydd innehåller förevarande lagförslag inte några övergångsbestämmelser. Bl. a. med hänsyn till att de föreslagna varselbestämmelserna i 1–6 §§ har visst samband med motsvarande varselregler i förslaget till lag om anställningsskydd synes de båda föreslagna lagarna böra träda i kraft vid samma tidpunkt. Såsom angivits under 6.10 torde tiden för ikraftträdande av lagen om anställningsskydd knappast kunna sättas tidigare än sex månader efter lagens antagande. En sådan ikraftträdandetid synes beträffande lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder även vara lämplig från den synpunkten, att arbetsmarknadsverket torde behöva viss tid för att förbereda tillämpningen av denna lag, särskilt på sådana områden där vissa avvikelser från de föreslagna reglerna kan behöva ske.

Hithörande frågor kommer att närmare behandlas i utredningens nästa betänkande, där även frågor om följdändringar i annan lagstiftning – t. ex. i 22 § lagen (1937:242) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar samt 3 § kungörelsen (1972:302) om statsbidrag till nedläggningshotade företag – kommer att beröras.

IV Avslutning

Reservationer

1. *Av ledamoten Lindström*

1.1 Förslaget till lag om anställningsskydd

Ett ökat anställningsskydd för samtliga arbetstagare i offentlig och enskild verksamhet kan skapas antingen avtalsvägen eller lagstiftningsvägen. Avtalsvägen skulle sannolikt erbjuda möjligheter att nå enklare och smidigare lösningar, som vore bättre anpassade till skilda verksamhetsområden och personalkategorier. Statsmakterna har emellertid beslutat att välja lagstiftningsvägen. Jag vill till en början anföra några allmänna synpunkter på lagstiftningens utformning.

Vid en lagstiftning inom ett område som det förevarande måste det i ovanligt hög grad bli fråga om en avvägning mellan olika intressen. Å ena sidan har man den enskilde individens intresse av att erhålla ett så vittgående anställningsskydd som möjligt. Å andra sidan har man företagets intresse av att icke belastas i sådan utsträckning att den fortsatta driften oskäligt försvåras eller t. o. m. omöjliggöres. Detta är ett intresse icke bara för arbetsgivaren utan även för arbetstagarna i gemen. Det nu sagda tar närmast sikte på intresseavvägningen vid uppsägning av ett flertal anställda. Även vid individuella uppsägningar måste emellertid svåra avväganden göras. Här står den enskildes intresse av största möjliga anställningstrygghet mot svårigheten för en arbetsgivare – och då särskilt en arbetsgivare med ett fåtal anställda – att i sin tjänst ha kvar en arbetstagare, som ej är lämplig för arbetet eller med vilken han eller de andra arbetstagarna ej kan samarbeta.

Vid de avvägningar, som sålunda bör göras, har majoriteten enligt min mening ensidigt beaktat den enskilde individens intresse. Förslaget – det gäller såväl lagtext som motiv – präglas av en negativ inställning till arbetsgivarna. Motiven ger på åtskilliga punkter det intrycket att arbetsgivarna saknar social ansvarskänsla samt att de ägnar avsevärd tid åt att söka kringgå lag och författning och på olika sätt trakassera arbetstagarna. De allvarliga problem för företagen som sammanhänger med tillämpningen av det mycket långtgående förslaget, ägnas ingen eller ringa uppmärksamhet. Några försök att analysera verkningarna för företagen har icke gjorts. Ej heller har man redovisat vilka möjligheter som kan finnas att i någon mån kompensera arbetsgivarna för de ekonomiska åtaganden och risker, som ett genomförande av den föreslagna lagstiftningen redan utan närmare utredning kan konstateras medföra, särskilt för mindre företag. Som exempel på tänkbara åtgärder kan nämnas rätt för företagen att med skattefrihet fysiskt avskilja medel motsvarande de löner under uppsägningstid, som det kan bli fråga om vid en driftsinskränkning. Man har ej heller på ett tillfredsställande sätt sökt bedöma de administrativa och rent praktiska problem som kan uppstå vid en tillämpning av den föreslagna lagen. Hur

denna kommer att verka om den genomförs i oförändrat skick, eller om det över huvud taget är möjligt att tillämpa bestämmelserna till alla delar och inom samtliga branscher har man ej på ett tillfredsställande sätt belyst. En följd av lagstiftningen blir att företagen ytterst noga måste pröva de personer man överväger att anställa. Risk finns att man i tveksamma fall föredrar att ej anställa någon, framför att ta någon om vars lämplighet man ej är helt övertygad. Lagen skulle då få verkningar motsatta dem man avsett att uppnå.

Ett krav som bör uppställas på en lagstiftning av förevarande slag är, att den skall vara enkel att tillämpa. Lagen skall tillämpas av samtliga arbetsgivare, av vilka det helt övervägande antalet endast har ett fåtal anställda. Flertalet arbetsgivare saknar normalt såväl tid som utbildning att handha en komplicerad lag. Vidare skall lagen tillämpas av lokala klubbar och fackföreningar, vars representanter ej heller äger särskilda kvalifikationer att tolka en lag. Det föreliggande förslaget kan icke anses fylla ens blygsamma krav på enkelhet. Lagen är med sina 40 paragrafer tvärtom synnerligen komplicerad och torde icke kunna tolkas utan ingående teoretiska och praktiska kunskaper om ämnesområdet.

Det är också ett berättigat krav att förfarandet i samband med en uppsägning kan fullföljas inom skälig tid, så att den för båda parter påfrestande situation, som en ovisshet rörande anställningens bestånd utgör, icke drar alltför långt ut på tiden. Ej heller här fyller förslaget rimliga krav. Majoritetens förslag innebär att en tvist om uppsägning, därest den leder till rättegång, sällan torde kunna lösas ens inom loppet av ett halvår. Om man i vissa fall skall föra ett mål genom två instanser, torde tiden för hela förfarandet ej sällan komma att överstiga ett år. Detta är givetvis synnerligen otillfredsställande. Direkt stötande är att under vissa förhållanden anställningsavtalet aldrig kan bringas att upphöra från arbetsgivarens sida, även om förutsättningarna för fortsatt samarbete mellan parterna saknas. Nackdelarna med den föreslagna ordningen synes avsevärt större än fördelarna.

Ytterligare en fråga av mera allmän räckvidd är, om det mycket långtgående uppsägningsskyddet under alla förhållanden kommer att vara till fördel för den svårplacerade arbetskraften. Majoriteten synes utan närmare analys utgå från att så är fallet. Regeln må i allmänhet ha sin giltighet för dem som redan har en anställning, men dessa utgör icke det största problemet, eftersom företagen normalt visar stor ansvarskänsla då det gäller att ta hand om den redan anställda svårplacerade arbetskraften. För äldre och handikappade, som blivit arbetslösa vid driftsinskränkning och söker anställning, är läget annorlunda. Risken är här påtaglig att alltför långtgående uppsägningsregler med därav följande ekonomiska konsekvenser för arbetsgivarna utgör en negativ faktor när det gäller benägenheten att anställa dessa arbetstagare. Man har emellertid ej analyserat vilken verkan regler om ett mycket långtgående anställningsskydd kan få för dem som söker ny anställning.

Jag skall härefter övergå till att behandla vissa bestämmelser i förslaget. Den hårda tidspress som åvilat utredningen särskilt under slutskedet har gjort det omöjligt för mig att kommentera samtliga de paragrafer, där det kunde finnas skäl att anföra synpunkter. I än högre grad gäller detta givetvis motiven, där det finns ett antal uttalanden som jag ej kan instämma i. I det följande har jag därför begränsat mig till att framföra synpunkter och förslag till andra lösningar i de frågor där jag har de väsentligaste invändningarna.

1 §

Denna paragraf behandlar lagens giltighetsområde, som är utomordentligt vidsträckt. Jag anser en viss begränsning påkallad och föreslår att från paragrafens tillämpningsområde undantages anställning där arbetstagaren ej fyllt 18 år eller där han ej varit anställd hos arbetsgivaren i sex månader.

Med dessa två undantag skulle man nå en viss förenkling genom att från den komplicerade lagens tillämpningsområde utesluta ett betydande antal fall, där samtidigt behovet av anställningsskydd icke är särskilt påtagligt. De ger också en värdefull möjlighet till provtjänstgöring. Exempel på liknande bestämmelser finns bl. a. i huvudavtalet mellan SAF och LO och i tjänstemannaavtalen inom den privata sektorn.

Jag föreslår att i 1 § införes ett andra stycke av följande lydelse:

"Lagen gäller icke tillämpning på anställning

a) där arbetstagaren ej fyllt 18 år

b) där arbetstagaren ej varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader."

Om 31 § andra och tredje styckena samt 36–38 §§ i majoritetens förslag accepteras erfordras ytterligare två undantag. För det första är det nödvändigt med ett undantag – generellt eller beträffande nämnda paragrafer – för anställda i företagsledande ställning. Det kan icke vara rimligt att personal i företagsledande ställning, inbegripet verkställande direktören (och motsvarande inom den offentliga sektorn), skulle kunna tvinga sig kvar i företaget under hela den tid tvist om anställningens upphörande råder. Ännu orimligare skulle det vara, om de skulle kunna tilldömas en rätt att kvarstå i företaget även för framtiden. Om, för att ta ett exempel, en verkställande direktör i väsentliga frågor har annan uppfattning om ett företags skötsel än styrelsen, finns det stundom ej någon annan möjlighet än att verkställande direktören sägs upp, även om hans uppfattning i sakfrågan skulle vara väl motiverad. För det andra bör ett motsvarande undantag göras för medlemmar av arbetsgivarens familj. Jag skall återkomma till frågan vid behandlingen av nämnda paragrafer.

3 §

Jag föreslår att bland de stadganden, som skall vara dispositiva, upptas jämväl 33 § första stycket. Vid behandlingen av denna bestämmelse skall jag återkomma närmare härtill.

5 §

I andra stycket talas, i samband med beräkning av anställningstid, om övergång till anställning hos annan arbetsgivare i de fall då mellan arbetsgivarna föreligger "sådan intressegemenskap, som kan likställas med ett koncernförhållande". Det av mig citerade uttrycket är vagt och odefinierbart och därför icke lämpat att inflyta i en lagtext. På en lagtext måste ställas det kravet, att man på förhand med ett visst mått av säkerhet kan fastställa lagens innebörd. Så är icke fallet här. Givet är för övrigt, att en sådan intressegemenskap, hur uttrycket nu än skall tolkas, kan föreligga utan att det därför finns något skäl att betrakta företagen som en enhet vid beräkning av anställningstid. Jag föreslår att 5 § andra stycket utgår.

9 §

I anslutning till denna paragraf vill jag framhålla, att jag i vissa avseenden ej kan dela de värderingar och förslag, som framförs i motiven till paragrafen. Jag anser att man vid tolkningen av begreppet "saklig grund" även i framtiden bör utgå från praxis, sådan denna kommit till uttryck i arbetsdomstolens domar under senare år.

10 §

Efter huvudstadgandet i 9 § att uppsägning av arbetstagare skall vara sakligt grundad, göres i 10 § det tillägget, att uppsägning från arbetsgivarens sida icke får ske utan att arbetsgivaren, där så skäligen kan krävas, erbjudit arbetstagaren annan anställning hos arbetsgivaren. Av motiven att döma är majoritetens avsikt, att man först enligt 9 § skall avgöra om saklig grund för uppsägning föreligger, och därvid bl. a. beakta om omplacering bör ske. Om vid denna avvägning saklig grund för uppsägning anses föreligga, äger arbetsgivaren likväl icke säga upp arbetstagaren, utan skall enligt 10 §, där så skäligen kan krävas, erbjuda honom annan anställning. Särskilt när det gäller uppsägning

i enskilda fall verkar konstruktionen något teoretisk. Även bortsett härifrån synes paragrafen icke godtagbar. Om man vid en bedömning av samtliga föreliggande omständigheter kommer fram till att saklig grund föreligger, måste arbetsgivaren äga rätt att upplösa anställningsförhållandet. Detta innebär givetvis inte, att arbetsgivaren vid en driftsinskränkning eller nedläggning ej skulle undersöka möjligheterna att bereda vederbörande anställning vid en annan enhet inom företaget eller koncernen.

Jag föreslår att 10 § utgår.

14 §

Beträffande rätten att avskeda, dvs. möjligheten att utan iakttagande av uppsägningstid bringa ett anställningsförhållande att upphöra, har majoriteten föreslagit en alltför snäv ordalydelse genom att inskränka hävningsmöjligheterna till de fall, då arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden "i anställningen".

Jag föreslår att 14 § i överensstämmelse med 3 § i lag (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare ges följande lydelse: "Åsidosätter arbetstagaren i väsentlig mån sina skyldigheter mot arbetsgivaren, får denne bringa anställningen till upphörande genom avskedande".

15 §

I andra stycket av denna paragraf föreslås mycket långtgående uppsägningstider, som skall iakttas från arbetsgivarens sida. De måste ses i samband med bestämmelserna i 25 och 26 §§ om varsel viss tid före uppsägning. Särskilt för mindre företag kommer reglerna om varsel och uppsägning många gånger att medföra utomordentligt stora svårigheter och ekonomiska risker. Om uppsägningsregler av denna långtgående natur likväl anses böra genomföras, vill jag på sätt framgår av det följande föreslå en annan utformning av 15 § andra stycket än majoriteten.

Kvalifikationskravet för att erhålla ett speciellt skydd är satt till anställning de senaste sex månaderna eller till 12 månaders anställning under de senaste två åren. Enligt lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare krävs 24 månaders anställning under de senaste tre åren. Någon anledning att frångå denna regel föreligger enligt min mening icke.

När det gäller konstruktionen av uppsägningstiderna har jag två erinringar mot majoritetens förslag. För det första stadgas icke någon ömsesidighet såvitt gäller uppsägningstiderna i andra stycket. För det andra bygger förslaget på arbetstagarens ålder utan hänsynstagande till anställningstidens längd. Beträffande frågan om ömsesidighet vill jag framhålla, att det icke kan vara rimligt att ålägga arbetsgivarna utomordentligt långtgående skyldigheter utan någon motprestation från arbetstagarsidan. Man kan här bl. a. jämföra med reglerna på tjänstemannaområdet och hänvisa till det från arbetarsidan ofta åberopade kravet på likställighet mellan olika arbetstagargrupper. I ett läge med brist på arbetskraft är arbetsgivarens situation vid en uppsägning från arbetstagarens sida ofta nog så svår. Ett krav på viss ömsesidighet utöver en månads uppsägningstid är därför berättigat. Vad sedan angår den grund enligt vilken de förlängda uppsägningstiderna skall beräknas, anser jag det vara mera i överensstämmelse med den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden, att uppsägningstiderna förlängs med stigande anställningstid inom företaget. Detta tillgodoser samtidigt i hög grad den äldre arbetskraftens intressen.

Såsom alternativ till majoritetens förslag har jag konstruerat ett förslag med samma uppsägningstider men byggt på anställningstidens längd. Jag föreslår att – därest uppsägningstider av den längd majoriteten har föreslagit skall införas – 15 § andra stycket får följande lydelse: Arbetstagare som vid uppsägningen varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst 24 månader under de senaste tre åren, äger dock åtnjuta uppsägningstid enligt följande:

Antal anställningsår	Uppsägningstid i månader	
	För arbetstagaren	För arbetsgivaren
mindre än 5 år	2	2
5–14 år	3	4
15 år och däröver	3	6

17 §

Denna paragraf handlar om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt permittering m. m. (Motsvarande regler gäller enligt 21 §, som behandlar turordning vid återanställning.) Paragrafen är mycket vag. Detta torde väsentligen bero på att ämnet är illa ägnat för lagstiftning, vilket i sin tur beror på att förhållandena i så hög grad skiftar mellan olika företag och jämväl för olika personalkategorier inom ett och samma företag. 17 § tillhör de paragrafer i förslaget som inger de allvarligaste betänkligheterna, trots att den är dispositiv, vilket i och för sig är värdefullt.

Den enhet, inom vilken valet av arbetstagare skall göras, anges som "den berörda verksamheten". I den mån detta uttryck över huvud taget kan definieras med hjälp av andra stycket, kan man konstatera, att gränsdragningen i vissa fall torde vara lämplig och i andra fall olämplig. Motsvarande gäller om företrädesrättens beräkning med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid "inom varje kategori av arbetstagare".

Det som inger de allvarligaste betänkligheterna i 17 § är huvudregeln att såsom grund för urvalet av de arbetstagare, som måste lämna företaget, anges anställningstiden. Det är för ett företags möjligheter att utvecklas och ge tryggad anställning på längre sikt utomordentligt angeläget att man i största möjliga utsträckning äger rätt att använda den arbetskraft, som är mest lämpad för arbetet. Givetvis skall företagen utnyttja en sådan rätt på ett hänsynsfullt sätt och beakta jämväl anställningstid, ålder och andra faktorer, då det gäller att avgöra vilka som skall lämna företaget vid en driftsinskränkning. Majoritetens huvudregel avlägsnar sig alltför långt från företagens berättigade önskemål att kunna påverka valet av den arbetskraft man vill ha kvar, då paragrafen anger att företräde skall ges åt den, som kan åberopa den längsta anställningstiden. Bestämmelsen ger knappast någon möjlighet att ta hänsyn till skicklighet samt lämplighet för arbetet. Det bör också framhållas att de negativa verkningarna av den föreslagna regeln gör sig alltmer gällande ju mer yrkesutbildad och kvalificerad personal det är fråga om. Det synes icke rimligt med en huvudregel som innebär, att sådana anställda, som är nödvändiga för att man skall kunna driva företaget, alltid skall sägas upp vid en driftsinskränkning, om de har kortare anställningstid än andra arbetstagare. En sak är att tillförsäkra arbetstagare med lång anställningstid förmånliga uppsägningsregler, en annan sak är att vid driftsinskränkning ge dem ett företräde att kvarstanna i företaget. Enligt huvudavtalet mellan SAF och LO gäller att anställningstidens längd tillmäts mera avgörande vikt först då valet står mellan arbetare, vilka besitter lika skicklighet och lämplighet. En bestämmelse av denna innebörd bör införas.

Jag föreslår att 17 § första stycket första meningen erhåller följande lydelse: "Skall uppsägning ske på grund av arbetsbrist och står valet mellan flera arbetstagare inom den berörda verksamheten, skall vid lika skicklighet och lämplighet företrädesrätt till fortsatt anställning ges åt den arbetstagare som kan åberopa den längsta anställningstiden inom denna verksamhet."

18 §

Det är ovisst om bestämmelsen gagnar den äldre arbetskraft det främst gäller.

Jag föreslår att 18 § utgår.

19 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om en priviligierad ställning för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Avsikten synes vara att de skall undantas från turordningsreglerna i 17 §. Den krets av arbetstagare, som

undantas, är för vidsträckt och obestämd. Jag anser – i anslutning till ett ändringsförslag rörande 8 § i förslag till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder – att bestämmelsen skall avse personer som på grund av fysisk eller psykisk sjukdom eller skada har betydande svårigheter att erhålla sysselsättning på den ordinarie arbetsmarknaden.

Jag föreslår att 19 § erhåller följande lydelse: "Utan hinder av vad i 17 § sägs skall, om ej särskilda skäl föranleder till annat, företräde till fortsatt anställning ges åt arbetstagare som på grund av fysisk eller psykisk sjukdom eller skada har betydande svårigheter att erhålla sysselsättning på den ordinarie arbetsmarknaden, och som därför med stöd av lagen (1973:000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller eljest beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren."

20 §

Det synes av rent praktiska skäl motiverat att begränsa återanställningsrätten till i riket bosatta arbetstagare.

Den i första stycket angivna tiden "ett år" bör utbytas mot "sex månader" i enlighet med motsvarande regel i 6 § i lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Vidare bör i andra stycket, ävenledes i överensstämmelse med nämnda lag kvalifikationstiden "sammanlagt minst tolv månader eller, vid säsonganställning, sex månader under de två senaste åren" utbytas mot "sammanlagt minst 24 månader under de tre senaste åren".

28 §

Kvalifikationstiderna i första stycket bör – i likhet med vad jag föreslagit under 15 och 20 §§ – sättas till "sammanlagt minst 24 månader under de tre senaste åren". I paragrafen föreslås två varseltider, dels minst en månad såsom huvudregel, dels minst tre månader för den som fyllt 45 år. Det torde i många av de här åsyftade fallen vara svårt att tillämpa en så lång tid som tre månader. Dessutom är det opraktiskt att exempelvis vid lagarbete inom byggnadsindustrin ha olika tider för medlemmar i samma lag.

Jag föreslår att varseltiden i 28 § sätts till en månad och att sålunda andra stycket utgår.

31 §

I andra stycket stadgas att en arbetstagare icke i anledning av uppsägning får avstängas från arbete annat än om särskilda skäl föreligger. Bestämmelsen får läsas i samband med bestämmelsen i tredje stycket, som innehåller en motsvarande regel för bl. a. vissa fall då uppsägningstiden gått till ända men tvist mellan parterna råder. Man föreslår här en i svensk rätt ny princip, nämligen en rätt för arbetstagaren att, om ej särskilda skäl föreligger, uppehålla sig på arbetsplatsen och där utföra arbete. Detta går vida utöver att arbetstagaren bibehålles vid anställningen och erhåller därmed förenade ekonomiska förmåner. Det är orimligt att arbetsgivaren icke skulle från arbetsplatsen kunna avlägsna en arbetstagare, som han ej anser sig kunna ha kvar. En uppsägning är ju normalt föranledd av speciella skäl. Man kan som exempel ta det fall att arbetet utföres så att produkterna blir otillfredsställande, eller att maskiner och material skadas. Andra exempel är att en arbetstagare misstänks för grov illojalitet, även om detta icke omedelbart kan bevisas, eller att han råkar i sådan tvist med arbetsledning eller arbetskamrater, att ordningen och arbetsron märkbart störs. Vi har också den situationen, då en arbetstagare exempelvis på grund av alkohol- eller narkotikamissbruk utgör en fara för såväl sin egen som arbetskamraternas säkerhet. Vissa av dessa problem blir givetvis speciellt påtagliga inom små företag, där ägaren arbetar själv jämte ett fåtal anställda. När det gäller personal i företagsledande ställning, inbegripet verkställande direktören (och motsvarande på den offentliga sektorn), synes följderna helt ohållbara. Speciella problem kan också uppkomma beträffande familjemedlemmar. När det gäller nedlägg-

ningar och driftsinskränkningar kan följderna av den föreslagna bestämmelsen bli ytterst komplicerade och vittgående. Man frågar sig om en verksamhet måste fortgå enbart på grund av att arbetstagarna enligt 31 § ej får skiljas från arbetet. Så kan rimligen ej vara fallet och torde väl ej heller vara avsett av majoriteten. Om arbete helt saknas finns ju för övrigt ej de fysiska förutsättningarna för regelns tillämpning. Det förhållandet att personalexekution – dvs. i detta fall möjligheten att med fysiska tvångsmedel bereda en arbetstagare fortsatt arbete hos en arbetsgivare som motsätter sig detta – ej förekommer enligt svensk rätt blir särskilt påtagligt i samband med denna bestämmelse om "rätt till arbetet". Det är anmärkningsvärt att utredningens majoritet föreslår en i svensk rätt helt ny och vittgående regel utan någon analys av vad detta innebär.

Jag föreslår att 31 § andra och tredje styckena utgår.

33 §

I denna paragraf anges i första stycket första meningen hur beräkning av lön och andra förmåner under uppsägningstid m. m. skall ske. De skiftande förhållandena inom olika områden gör att det, för att erhålla någorlunda enkla regler, föreligger ett starkt behov av branschanpassade bestämmelser. Jag föreslår att 33 § första stycket första meningen görs dispositiv.

Paragrafen innehåller i första stycket andra meningen en bestämmelse av innebörd bl. a. att viss permitteringstid bör jämställas med arbetad tid, vilket leder till att arbetstagaren kvalificerar sig för semester. Jag kan inte dela den uppfattning, som här kommer till uttryck. Det kan för övrigt ifrågasättas, om en sådan bestämmelse kan genomföras utan ändring av semesterlagen, och frågan bör hänskjutas till den utredning som har i uppdrag att se över semesterlagen. Jag anser att 33 § första stycket, andra meningen, bör utgå.

Majoriteten föreslår ej någon rätt för arbetsgivaren att avräkna vad arbetstagaren förtjänat eller borde ha kunnat förtjäna genom annat arbete. En sådan rätt finns nu enligt 5 § lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare samt 11 § förmånsrättslagen (1970:979) och 2 § lagen (1970:74) om statlig lönegaranti vid konkurs. Jag föreslår att efter första stycket såsom ett andra stycke införes en regel hämtad ur förstnämnda lag och av följande lydelse: "Från lön enligt första stycket får arbetsgivaren avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning, genom uppdrag eller genom egen försöksverksamhet. Arbetsgivaren får också avräkna utbildningsbidrag enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966:368) och ålderspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, i den mån förmånen avser samma tid som lönen och arbetstagaren blivit berättigad till förmånen efter uppsägningen eller permitteringen."

34 §

Regeln i första stycket är enligt motiven tillkommen med anledning av ett enda fall som kommit till utredningens kännedom. Det synes knappast rimligt att införa en lagregel i ett fall där större behov ej visat sig föreligga. Andra stycket reglerar rätten för arbetstagare som blivit uppsagd att besöka arbetsförmedlingen samt de ekonomiska villkor, som därvid skall gälla. Frågan bör lämpligen lösas antingen mellan kollektivavtalsparterna eller på det lokala planet i anslutning till de aktuella fallen.

Jag anser att 34 § bör utgå.

36 §

36–38 §§ rörande förfarandet vid uppsägning m. m. inger mycket allvarliga betänkligheter och jag föreslår att de tre paragraferna utgår. Som en följd härav skall även 13 § första stycket andra meningen, 31 § tredje stycket, 34 § tredje stycket och 39§ första stycket utgå.

Mot 36–38 §§ kan tre huvudanmärkningar riktas. Den första är, att man här skapat ett utomordentligt komplicerat regelsystem, som torde komma att visa sig synnerligen svårtolkat i praktiken. Den andra är att den föreslagna proceduren är mycket tidsödande. Den tredje är att påföljderna för arbetsgivaren vid överträdelse av lagen är orimligt hårda.

För det första stadgas i 36 §, att om föreskrifterna i 9 och 10 §§ rörande saklig grund m. m. vid uppsägning ej iakttagits, skall uppsägningen förklaras ogiltig och anställningsförhållandet förklaras bestå. Endast om synnerliga skäl föreligger mot att anställningsförhållandet skall bestå, skall arbetsgivaren i stället åläggas utge "särskilt skadestånd". Eftersom "synnerliga skäl" enligt motiven endast skall anses föreligga i "sällsynta fall" innebär regeln att anställningen praktiskt taget alltid skall förklaras bestå om det ej förelegat saklig grund. Enligt min uppfattning bör, när uppsägningstiden löpt ut, anställningsförhållandet upphöra och något kvarstående i anställningen ej komma ifråga. Skadestånd enligt 35 § bör däremot utgå. Om förhållandena utvecklat sig därhän att arbetsgivaren sagt upp en anställd, torde förutsättningarna för ett fortsatt samarbete icke vara för handen. Det synes mig icke riktigt, att arbetsgivaren, även om saklig grund i lagens mening ej skulle vara styrkt, skall tvingas att i sin tjänst behålla personal som han icke önskar ha anställd och icke anser sig kunna använda. Skälet till uppsägningen kan vara bristande kompetens eller bristande intresse för arbetet med påföljd att produkterna ej blir tillfredsställande. Ett annat exempel är ett krav på omflyttning eller beredande av annan anställning, som arbetsgivaren ej kan biträda. Det kan också vara samarbetssvårigheter med arbetsgivaren – särskilt vid mindre företag – eller med arbetskamraterna med därav följande vantrivsel och oro på arbetsplatsen för att nu endast ta några exempel. Speciella förhållanden föreligger givetvis beträffande personal i företagsledande ställning, där förslaget synes särskilt olyckligt. Även beträffande medlemmar av arbetsgivarens familj kan särskilda svårigheter uppkomma. Man frågar sig också vilken uppgift bestämmelserna skall fylla och hur de skall fungera vid en nedläggning av företaget eller vid en driftsinskränkning. Vidare bör noteras att, såsom jag tidigare framhållit, personalexekution icke förekommer i svensk rätt. Även av detta skäl synes en bestämmelse om rätt till fortsatt anställning olämplig. Det bör framhållas att enligt majoritetens förslag blir arbetstagaren, om arbetsgivaren ej ger honom fortsatt arbete, i princip likväl berättigad till full lön fram till pensionsåldern. Detta gäller således även om han över huvud taget ej utför något arbete för arbetsgivaren, förutsatt att han står till dennes förfogande. Någon bestämmelse om skyldighet att söka och ta annat arbete eller någon avräkningsregel för vad arbetstagaren skulle ha kunnat förtjäna på annat sätt finns ej intagen i lagtexten. De nämnda ekonomiska konsekvenserna för arbetsgivaren är helt orimliga. Underlåtenhet att iaktta nu berörda regler i 36 § bör enligt min mening föranleda skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren enligt 35 §, men däremot ej skyldighet att bereda arbetstagaren fortsatt anställning och att utge lön till pensionsåldern, även om något arbete ej utförs.

För det andra föreskrivs i denna paragraf samma följder som nyss nämnts (uppsägningen förklaras ogiltig och anställningsförhållandet förklaras bestå), därest arbetsgivaren åsidosatt arbetstagares företrädesrätt till fortsatt anställning. De praktiska svårigheterna att rätt tolka reglerna härom torde bli avsevärda. Har arbetsgivaren t. ex. gjort ett felaktigt urval vid tillämpning av turordningsbestämmelserna, synes rättelse svårligen kunna ske genom nu föreslagna regler. Även för dessa fall föreslår jag skadestånd såsom påföljd.

För det tredje stadgas i paragrafen samma följder därest ej vissa procedurregler iakttagits vid uppsägning m. m. Man har alltså uppställt särskilda formkrav för att åtgärden skall vara giltig. Detta gäller kravet på skriftlig form i 11 §, reglerna om varsel i 25

och 26 §§ samt bestämmelsen om överläggning i 29 §. Även här gäller alltså att om föreskrifterna åsidosatts skall uppsägningen förklaras ogiltig och anställningsförhållandet förklaras bestå. Något undantag från denna regel finns ej i lagtexten annat än för det fall att "synnerliga skäl" föreligger. Jag anser att man härigenom på ett alldeles för hårt sätt formbundit uppsägnings- och permitteringsinstitutet. Det synes mig icke riktigt att ett bristande iakttagande av föreskrifter av detta slag skall leda till att den vidtagna åtgärden anses ogiltig och därmed rätt till fortsatt anställning finnas. Någon rimlig överensstämmelse mellan försummelse och påföljd föreligger ej. Även här bör påföljden för arbetsgivaren vara skadestånd.

För det fjärde stadgas i paragrafen att arbetsgivare kan föreläggas att återanställa arbetstagare som avskedats i strid mot 14 § och arbetstagare som ej kommit i åtnjutande av företrädesrätt till ny anställning enligt 20 och 21 §§. Han kan också föreläggas att i arbete återta arbetstagare som permitterats i strid mot lagen. En permittering föranleds ju av brist på arbete och det synes egendomligt att i sådana fall ett återtagande i arbete av en arbetstagare skulle kunna ske. Motsvarande svårigheter uppkommer vid underlåten återanställning. Om någon annan, ehuru felaktigt, redan återanställts och platsen alltså är besatt, skall då arbetsgivaren likväl förpliktas återanställa den förfördelade och ge honom lön, ehuru inget arbete finns att utföra? Vad slutligen gäller avskedanden, ter det sig stötande, att en arbetsgivare i dessa fall, där möjligheter till fortsatt samarbete knappast finns, skulle tvingas återanställa vederbörande. Det enda rimliga synes vara att påföljden för arbetsgivaren i samtliga fall blir skadestånd, om han förfar felaktigt.

Slutsatsen av det ovanstående blir att 36 § föreslås utgå.

37 §

När det gäller förhållandet mellan parterna under tvist om uppsägning m. m. föreslår kommitténs majoritet här ett såvitt gäller skyddets omfattning mycket långtgående system. Huvudregeln innebär att om en arbetstagare för talan mot en uppsägning eller påkallar förhandling därom enligt 36 § med yrkande att anställningsförhållandet skall förklaras bestå, får han på grund av 37 § första stycket inte skiljas från sin anställning förrän tvisten blivit slutligt prövad i rättegång eller på annat sätt. Anställningsförhållandet består alltså, med den möjlighet till undantag varom stadgas i paragrafens andra stycke, under hela den tid förfarandet pågår, även om uppsägningstiden löpt ut. Talan inför domstol skall, såvitt gäller organiserade arbetstagare, anhängiggöras senast inom sex månader från uppsägningen. Detta innebär att så snart sådan prövning påkallas, uppsägningstiden kan komma att förlängas till över ett halvår, även om den enligt 15 § endast skulle utgöra en månad. Man får nämligen räkna med en månads varseltid, sex månader från uppsägningen till dess stämning måste uttas samt tiden för förfarandet i domstolen. Om tvisten i vissa fall skall prövas i två instanser, blir tiden givetvis betydligt längre. Man kan därför säga, att uppsägningstiderna i 15 § i mer eller mindre hög grad är fiktiva och om så önskas av arbetstagarsidan alltid kan ersättas med en uppsägningstid på över sex månader. En sådan ordning synes mig inte godtagbar. De psykologiska fördelar, som systemet möjligen kan tänkas innebära, uppväger icke nackdelarna med den stora tidsutdräkten. Härutöver vill jag särskilt framhålla, att det är ytterst anmärkningsvärt att regeln föreslås gälla även vid en driftsinskränkning eller nedläggning, som arbetsgivaren funnit nödvändig. Vad jag nu anfört gäller i tillämpliga delar jämväl regeln i paragrafens tredje stycke.

På nu angivna skäl föreslår jag att 37 § utgår.

38 §

I denna paragraf har man, därest arbetsgivaren trots allt vägrar att återta en arbetstagare, öppnat en möjlighet för arbetstagaren att

i stället få anställningsförhållandet hävt samt att få särskilt skadestånd. Paragrafens syfte är delvis oklart. Förmodligen avser den genom det dunkla uttrycket "särskilt skadestånd" i första hand att ge domstolarna en möjlighet att utdöma ett skadestånd som skall vara en gottgörelse åt arbetstagaren vid anställningsförhållandets slutliga upplösning. Av motiven framgår att det dessutom i bakgrunden finns tanken att hotet om ett "särskilt skadestånd" skall utgöra ett extra påtryckningsmedel på arbetsgivaren att trots allt återta arbetstagaren i arbete. I det förra avseendet skulle skadeståndet vara en komplettering av reglerna i 35 §, varvid dock även ingår tanken på ett skadestånd för att arbetsgivaren vägrat att följa domstolens dom. I det senare avseendet har skadeståndet närmast karaktären av vite. Det synes med andra ord vara en hybrid av skadestånd och vite, som torde vara ny i svensk rätt. Arbetstagarparten har här fått i sin hand något, som närmast är ett utpressningsmedel att användas för den händelse han överväger att ta ett annat arbete och därför vill upplösa det gamla anställningsförhållandet. Han kan förhandla med arbetsgivaren om frivillig överenskommelse att återtagande i arbete ej skall ske och göra detta under hot om att han annars skall öppna process för att få anställningsförhållandet hävt och särskilt skadestånd enligt 38 § utdömt. Skadeståndet kan, såvitt jag förstår, uppgå till det kapitaliserade värdet av lönen fram till pensionsåldern samt därutöver ytterligare något ("särskilt skadestånd"). Någon avräkningsregel för framtida arbetsinkomst finns ej i lagtexten. Denna konstruktion synes mig orimlig.

Paragrafen föreslås utgå.

1.2 Förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Utredningen föreslår vissa åtgärder för att främja sysselsättningen av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Den närmare kännedomen om de arbetstagargrupper det här gäller är dålig. Utredningen har trots det ej gjort några närmare försök att definiera vilka grupper man avser med den vaga definitionen. Än mindre har man analyserat dessa gruppers sammansättning, ålder, bostadsort, arbetshinder, villighet att ta arbete osv. Problemen måste också vara olika för dem som har arbete och för dem som saknar arbete. Av särskilt intresse skulle varit att analysera sammansättningen av den senare gruppen. I avsaknad av sådana undersökningar finns ingen garanti för att de åtgärder som föreslås är de mest ändamålsenliga och leder till önskat resultat. Man kan t. o. m. riskera att införa bestämmelser, som får ett resultat motsatt det avsedda, genom att företagen över huvud taget underlåter att anställa personal hellre än att anställa dem som man icke anser sig kunna använda. Sannolikt skulle den bästa vägen vara att genom ökade resurser åt arbetsvård och utbildning göra dessa kategorier mera attraktiva på arbetsmarknaden. De praktiska erfarenheterna talar i hög grad i denna riktning. Man borde också ha undersökt om ökad ekonomisk stimulans åt arbetsgivarna skulle vara ett verksamt medel, exempelvis i form av en höjning av det fyrtioprocentiga bidraget till halvskyddad verksamhet. Efter dessa mera allmänna synpunkter skall jag övergå till att behandla vissa bestämmelser i förslaget.

7 §

Länsarbetsnämnden äger enligt denna paragraf bl. a. förelägga arbetsgivare att lämna uppgift om "förestående nyanställningar". Det innebär att man här öppnar en möjlighet att införa obligatorisk anmälan av lediga platser. En sådan ordning skulle kräva en omfattande och mycket personalkrävande administrativ apparat hos såväl arbetsgivarna som arbetsmarknadsmyndigheterna. Man kan som exempel nämna arbetet med att hålla uppgifterna aktuella. Särskilt påtagligt skulle detta problem bli beträffande större företag, som under långa perioder konstant söker arbetskraft, dels för att ersätta dem

som avgår, dels för att utvidga verksamheten. I sådana fall sker dagligen ett betydande antal avgångar och anställningar och det är givetvis synnerligen besvärligt att då hålla de uppgifter aktuella, som erfordras för att systemet skall fungera. Den goda kontakt som normalt finns mellan företag och arbetsförmedling torde vara tillfyllest för att arbetsmarknadsmyndigheterna skall få den information som önskas. Härtill kommer den uppgiftsskyldighet som kan åläggas näringsidkare enligt lag om uppgiftsskyldighet i vissa planeringsfrågor. Det är för arbetsmarknadsmyndigheternas planering av särskild betydelse att känna till mera avsevärda utökningar av arbetsstyrkan. En frivillig överenskommelse om anmälan härom föreligger mellan bl. a. arbetsmarknadsstyrelsen och SAF. En motsvarande regel kan införas i lagen, om man önskar få denna skyldighet fastslagen.

Jag föreslår därför att i första stycket orden "samt om förestående nyanställningar" utgår och att de, om så anses erforderligt, ersätts med "samt om utökning av arbetsstyrkan med minst 50 arbetstagare".

8 §

Enligt denna paragraf kan länsarbetsnämnd påfordra överläggningar med arbetsgivare om vissa åtgärder beträffande äldre arbetstagare och personer med "nedsatt arbetsförmåga". Enligt 11 § äger arbetsmarknadsstyrelsen föreskriva arbetsgivare att vidta vissa åtgärder beträffande dessa kategorier. Det av mig citerade uttrycket är vagt och vidsträckt. Någon möjlighet att närmare definiera innebörden torde inte finnas och några framgångsrika försök i den riktningen har majoriteten, som jag redan framhållit, ej heller gjort. Följden blir, att arbetsmarknadsmyndigheterna efter eget bedömande kan avgöra vem som i ett givet läge skall anses ha nedsatt arbetsförmåga. Uttrycket är sålunda alltför obestämt för att fylla någon funktion, såvida man ej helt enkelt avser att ge myndigheterna en rätt att ta upp överläggningar och lämna föreskrifter om personalstyrkans sammansättning och om arbetsförhållandena överhuvudtaget vid företaget (eller vid myndigheten o. s. v.). En så vidsträckt rätt bör inte läggas i myndigheternas händer. Det bör, när det gäller den vidsträckta av majoriteten föreslagna definitionen, framhållas, att ju vidare krets man tar in under bestämmelsen, ju mera uttunnad blir verkan. Jag vill även erinra om att samtidigt som utredningen i anslutning till nu gällande provisoriska lagstiftning enligt sitt uppdrag föreslår särskilda åtgärder för att främja sysselsättningen av äldre och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, vidtar statsmakterna speciella åtgärder för att stimulera anställandet av ungdom och kvinnor. Effekten av så splittrade åtgärder måste bli avsevärt uttunnad, om ej en allmän höjning av sysselsättningsnivån samtidigt kan åstadkommas.

I stället för personer med "nedsatt arbetsförmåga" är följande något snävare och mera preciserade definition, som i sak är hämtad från ILO:s rekommendation nr 99 om yrkesmässig rehabilitering av de handikappade, att föredra: "personer som på grund av fysisk eller psykisk sjukdom eller skada har betydande svårigheter att erhålla sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden". Jag föreslår att 8 § och jämväl 11 § bör avse, förutom äldre personer, av mig nu angivna grupper.

10 §

I andra stycket sägs att arbetsmarknadsstyrelsen kan förelägga arbetsgivaren att förete handlingar, som kan antas ha betydelse för bedömandet av arbetsgivarens personalpolitik. Arbetsgivaren ålägges härigenom en mycket långtgående editionsplikt. Många handlingar "kan antas ha betydelse för bedömande av arbetsgivarens personalpolitik". Det kan ej vara rimligt att arbetsgivaren genom en så vagt formulerad bestämmelse skall kunna tvingas att vid vite utlämna interna handlingar till en så vid krets, som det här gäller. Ingenting tyder på

att arbetsgivarna icke jämväl utan en sådan bestämmelse som den föreslagna skulle lämna de upplysningar, som är av verkligt intresse i saken. Regeln skapar en naturlig benägenhet att så långt möjligt avstå från skriftligt material i frågor som rör personalpolitiken.

Jag föreslår att 10 § andra stycket utgår.

11 §

I denna paragraf sägs att arbetsmarknadsstyrelsen äger föreskriva, att arbetsgivare skall vidta vissa åtgärder beträffande äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. Såvitt gäller avgränsningen av dessa grupper hänvisas till vad jag ovan anfört under 8 §. I andra punkten av 11 § stadgas att styrelsen kan föreskriva att vid nyanställning av arbetstagare "vissa av dem skall utgöras av särskilt angivna äldre arbetssökande eller arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga". Varje arbetsförmedlingsåtgärd med inslag om tvång inger starka betänkligheter. Betänkligheterna blir än kraftigare när det, såsom här är fallet, föreslås att arbetsmarknadsstyrelsen äger föreskriva att viss del av de nyanställda skall utgöras av individuellt angivna personer. Arbetsgivaren har sålunda ej ens rätt att fritt välja inom de grupper det gäller. En sådan valrätt måste utgöra ett minimikrav. Det skulle vara synnerligen olyckligt om arbetsgivaren tvingades acceptera personer, som han ej vill ha anställda. Även för den arbetssökande måste en anställning under sådana förhållanden te sig mycket otillfredsställande. Risk finns för att den föreslagna bestämmelsen får en verkan motsatt den avsedda, nämligen att arbetsgivaren underlåter att anställa någon över huvud taget. Skyldigheten är knuten till nyanställning och gäller sålunda även vid ersättande av avgången personal. Det torde många gånger vara mycket svårt att ersätta sådana arbetstagare med personer tillhörande nu förevarande grupper. Särskilt i de fall, då anställningen sker för att ersätta avgång synes det också svårt att fixera en viss del som skall utgöras av nu ifrågavarande personer. Anställning av nya arbetstagare sker ju ofta kontinuerligt, i många fall dagligen, och de praktiska svårigheterna att tillämpa bestämmelsen torde bli avsevärda. Även vid nyanställning i samband med utökning av arbetsstyrkan uppstår problem. Arbetsgivaren är även här vid rekryteringen helt beroende av vad sorts arbeten som skall utföras och kan måhända ej sysselsätta de kategorier det nu gäller. Jämväl i detta fall inställer sig dessutom problemet, hur delen skall beräknas då nyanställning endast kan ske successivt över en längre period och kanske likväl till slut ej kan förverkligas till fullo. Man vet ju ej på förhand hur många arbetstagare som ej tillhör nu ifrågavarande kategorier man kan få och vilka kvalifikationer de har.

Slutsatsen blir att en bestämmelse av detta slag icke borde inflyta i lagen. Skulle en sådan regel likväl införas, trots de starka betänkligheter detta inger, måste personkretsen begränsas till äldre och personer som på grund av fysisk eller psykisk sjukdom eller skada har betydande svårigheter att erhålla sysselsättning på den ordinarie arbetsmarknaden. Vidare måste bestämmelsen att det skall vara fråga om "vissa angivna" personer utgå. Slutligen får bestämmelsen i praktiken handhas med största varsamhet och endast tillämpas mot arbetsgivare, som visar uppenbar tredska när det gäller att utnyttja de rimliga möjligheter som kan finnas att inom företaget sysselsätta ytterligare personer tillhörande berörda kategorier.

16–17 §§

Påföljden fängelse i högst ett år synes alltför sträng och det kan starkt ifrågasättas om fängelse över huvud taget bör ingå i straffskalan.

2. *Av ledamoten Gustafsson*

Huvudstadgandet beträffande arbetstagares företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning återfinns i 17 § i förslaget till lag om anställningsskydd. Där sägs att vid uppsägning på

grund av arbetsbrist skall, då valet står mellan flera arbetstagare inom den berörda verksamheten, företrädesrätt till fortsatt anställning ges åt den arbetstagare som kan åberopa den längsta anställningstiden inom denna verksamhet. Denna företrädesrätt bestäms inom varje kategori av arbetstagare med utgångspunkt från anställningstiden inom denna. Med uttrycket "berörd verksamhet" skall förstås verksamhet som utgör en förvaltningsenhet, företagsenhet eller därmed jämförlig enhet. Motsvarande regler äger tillämpning vid permittering.

Arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har därefter, enligt 20 §, tills ett år förflutit efter anställningens upphörande företrädesrätt till anställning inom den verksamhet där han tidigare varit sysselsatt.

Enligt utredningens motiv får frågan om vad som utgör den berörda enheten avgöras med utgångspunkt från vad som är naturligt på det ena eller andra stället. En indelning i exempelvis olika verkstadsavdelningar eller, när det gäller kontor, i ett verkstadskontor och en administrativ avdelning, behöver inte innebära att det är fråga om skilda enheter. Sedan kretsen av arbetstagare sålunda blivit bestämd, skall valet träffas med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid inom denna krets. Dessa regler synes innebära att ett företags organisationsplan skulle bli avgörande för definitionen av uttrycket "enhet". Jag kan inte dela majoritetens uppfattning att arbetsgivarens ensidiga åtgärder skulle bli avgörande i detta sammanhang. Den fackliga organisationen har nämligen idag inga möjligheter att påverka ett företags organisationsplan.

Det har alltså föreskrivits hur de av en driftsinskränkning berörda arbetstagarna skall väljas ut, inom vilka kategorier som turordningen skall tillämpas och till vilken arbetsplats anställningstiden skall hänföra sig. Med ledning härav skall företrädesrätten bestämmas inom varje kategori av arbetstagare för sig med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid inom denna kategori. I motiven uttalas att en arbetare som befordrats till förman enligt huvudregeln inte med åberopande av sin anställningstid som arbetare torde kunna ställa krav på att få återgå till sin förutvarande anställning. Att utredningen valt att använda beteckningen kategori i stället för exempelvis yrkesgrupp beror enligt motiven på att det finns arbetstagargrupper som av annan anledning än själva yrket bildar en egen grupp. I motiven har som exempel anförts hemarbetare till skillnad från verkstadsarbetare, resemontörer till skillnad från verkstadsmontörer etc.

Anställningstiden inom viss kategori av arbetstagare skall vidare enligt motiven hänföra sig till den verksamhet, t. ex. företagsenhet, som berörs av driftsinskränkningen. Arbetstagaren äger tillgodoräkna hela den tid han tjänstgjort på den berörda arbetsplatsen: om han befordrats till en annan kategori av arbetstagare, dock endast den tid som han haft i sin nya befattning. En arbetstagare förlorar alltså sin turordning om han flyttar till en annan enhet inom samma företag, t. ex. från den ena till den andra fabriken. En lösning av detta problem för sådana arbetstagarkategorier där förflyttningar av detta slag är naturliga kan endast lösas genom att parterna i kollektivavtal fastställer ett vidare område för beräkning av turordning.

Samma principer skall gälla vid återanställning enligt 21 §. Turordningsreglerna hänför sig här till den kategori av anställda som arbetstagaren senast tillhörde. Arbetstagare som söker återanställning utanför denna kategori kan inte åberopa den företrädesrätt som grundas på hans anställningstid i den befattning som han senast innehade. Även här måste parterna kollektivavtalsvägen närmare reglera de tillämpningsfrågor som kan uppkomma.

Enligt min mening är de regler som utredningen föreslagit beträffande turordningen alltför snäva och schematiska. Den indelning av arbetstagare i olika kategorier som skett är orealistisk. Den föreslagna ordningen torde i allmänhet inte kunna tillämpas med mindre parterna träffar en särskild anpassningsöverenskommelse. Ett krav som bör kunna ställas på en lagstiftning om anställ-

ningsskydd är att dess regler i huvudsak skall kunna direkt tillämpas utan att parterna skall behöva avtala om speciella villkor. Endast i undantagsfall skall kollektivavtal behöva tillgripas för att anpassa en reglering till verkligheten. Den av majoriteten föreslagna ordningen motverkar även en önskvärd rörlighet inom företagen. De föreslagna bestämmelserna innebär, särskilt i en lågkonjunktur, att en arbetstagare riskerar sin anställningstrygghet om han accepterar ett avancemang eller annan förändring av sina arbetsuppgifter.

Mot bakgrund av det anförda har jag inte kunnat biträda utredningens förslag beträffande kategoriindelning av arbetstagarna. En lagregel som tillgodoser de krav som enligt min uppfattning bör ställas kan utformas efter följande linjer:

Skall uppsägning ske på grund av arbetsbrist och står valet mellan flera arbetstagare inom samma kategori, skall företrädesrätt till fortsatt anställning ges åt den arbetstagare på orten, som kan åberopa den längsta totala anställningstiden inom företaget.

Vid företrädesrätt till ny anställning bör turordningen likaledes avgöras med utgångspunkt från den totala anställningstiden vid företaget, dvs. i enlighet med vad som föreskrives i nu gällande lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

När det däremot gäller den kategori arbetsledare som kan åberopa anställningstid som arbetare, anser jag det emellertid naturligt att sådan arbetsledare skall äga företrädesrätt före arbetare med kortare anställningstid och således få återgå till förutvarande anställning. Det får anses orimligt om en arbetsledare med exempelvis 20-årig anställningstid som arbetare men endast två år som arbetsledare skulle behöva lämna företaget före en arbetare med endast tre års anställningstid.

3. *Av ledamöterna Gustafsson, Lundberg och Nilsson*

I förslaget till lag om anställningsskydd stadgas i 25 § i fråga om varsel vid uppsägning av arbetstagare som hänför sig till arbetstagaren personligen att arbetsgivaren skall varsla arbetstagaren minst två veckor i förväg. Varsel skall dessutom lämnas till arbetstagarens organisation. Detta gäller emellertid endast om arbetstagaren inte motsätter sig sådan hänvändelse. Beträffande överläggning innan beslut om avskedande fattas har i 14 § andra stycket uppställts en motsvarande begränsning av arbetsgivarens underrättelseplikt.

När det gäller varsel vid uppsägning eller permittering på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren däremot enligt 26 § alltid varsla närmast berörd arbetstagarorganisation om åtgärden. Detta innebär att vid varsel på grund av arbetsbrist varsel skall lämnas till var och en av de organisationer som närmast berörs inom varje kategori, även i det fall att en enda arbetstagare berörs.

Vi kan inte finna det motiverat med en sådan åtskillnad mellan de fall då den fackliga organisationen skall underrättas och de fall då så inte behöver ske. Samma skäl för underrättelseskyldighet föreligger i samtliga fall.

Uppsägning eller avskedande är en åtgärd som för den enskilde arbetstagaren är av ingripande betydelse. Ett sådant beslut kan tillkomma i en upphetsad situation och missförstånd kan ha förekommit. En arbetstagare kan som följd av det överraskningsmoment som ligger i en plötslig uppsägning komma att finna sig i att acceptera en uppsägning som han annars inte skulle ha godkänt och av den anledningen motsätta sig att den fackliga organisationen kopplas in. Han kan också av andra skäl som han sedan vid närmare eftertanke ångrar avstå från hänvändelse till organisationen.

Inte sällan förekommer för övrigt att en arbetstagare "erbjuds" sluta sin anställning på egen begäran. Ett sådant "erbjudande" förbinds med en viss tidsfrist och det är då underförstått att uppsägning sker från arbetsgivarens sida om arbetstagaren inte accepterar "erbjudandet". Konsekvenserna av en uppsägning från arbetstagarens sida är allvarliga för honom bl. a. när det gäller arbetslöshetsförsäkringen. Om en arbetstaga-

re själv sagt upp sin anställning gäller nämligen, utöver de sedvanliga fem karensdagarna, en utsträckt karenstid om fyra veckor, under vilken försäkringsersättning ej utgår.

Av hänsyn till den enskilde arbetstagarens intressen är det därför enligt vår mening nödvändigt att den fackliga organisationen regelmässigt varslas vid uppsägning och bereds tillfälle till överläggning vid avskedande. Oavsett förhållandena i det individuella fallet är en sådan regel också påkallad för att bereda organisationerna allmän överblick och kontroll över åtgärder av förevarande slag.

I betänkandet anförs att om en arbetstagare är oorganiserad eller organiserad i en annan organisation än den som står i kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren är det enligt majoritetens mening omotiverat att varsel skall lämnas till den avtalsslutande organisationen.

Vi kan inte dela denna majoritetens uppfattning, utan anser att varsel alltid skall lämnas den fackliga organisationen vid uppsägning av arbetstagare på grund av förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen. Motsvarande princip bör gälla beträffande överläggning innan beslut om avskedande fattas.

I konsekvens härmed bör det undantag som uppställts i fråga om organisationernas talerätt i 40 § andra stycket andra satsen utgå.

Security of employment and some measures to promote employment

Summary of the findings of the Inquiry into increased security of employment etc.

During the past few years labour has had considerable problems of readjustment as a result of structural changes in the labour market. This has been particularly noticeable among older workers and those with reduced working capacity and resulted in an awkward level of unemployment. The proposals put forward by the Inquiry to promote further employment on the ordinary labour market are therefore made with these workers' problems in mind. On the other hand, in the section of the Inquiry's proposals dealing with increased protection in existing employment, the point of reference has been to create rules applicable to all workers.

Two new laws are proposed in the report – the law on protection of employment and one dealing with certain measures to promote employment – both of which are intended to replace the 1971 legislation on older manpower. In a report to be published later in 1973, the Inquiry will present proposals for consequential changes in other legislation, including legislation on civil servants and for the organisation of courts and court procedure in labour conflicts. The problem of severance pay for discharged workers being validated in law will also be dealt with.

The proposed legislation for the protection of employment is more farreaching than the equivalent legislation of 1971. The proposed provisions would cover all employees in public or private employment, irrespective of age (§1). Some exceptions could however be made through special legislation (§2). The Inquiry assumes that such exceptions will be required for employees in public service. Forms of employment which can in certain cases lead to worsened security of employment, e.g., employment for a certain period of time only or for a particular job – are surbed and restricted by directives to provide protection which as far as possible is equal to that proposed for those in regular forms of employment (§§6, 20, 28).

The principle laid down by the Labour Court in the early 1930s on the employers' free right to dismiss, is replaced by legislation which demands objective cause for dismissal (§9). Dismissal by the employer must take a certain form (§11, §12). The employee is also given the legal entitlement to be placed elsewhere when this can reasonably be demanded of the employer (§10). In this way the possibility of dismissing older workers and those with reduced working capacity is restricted.

Rules of rotation provide these workers with special protection when working operations are reduced (§18 and §19). The same applies to workers with a long term of employment with an employer (§17). Workers dismissed because of shortage of work are to have priority of reemployment for one year, on condition that the worker can plead that his previous employment with his employer had lasted a certain period of time.

The same applies to workers whose employment was for a limited period of time or who were employed for a specific job which, due to a shortage of work, they were unable to continue (§20).

Warning notice must be given before the employer announces his decision to dismiss or lay off workers (§25 and §26). The trade union organisation or employee concerned is also entitled to discussions with the employer regarding the proposed action (§29). Equivalent rules are proposed in cases of immediate discharge (§14) and new recruitment where there are employees with priority rights to re-employment (§27). Further, trade unions are also entitled to demand negotiations concerning the decision then announced by the employer.

When notice of dismissal takes place the employee is assured a reasonable respite and equivalent financial security by means of the provisions concerning the period of notice given and the wages paid during the period of notice. The Inquiry proposes a reciprocal period of notice of one month (§15). If the worker has a total of one year's employment with the employer during the previous two-year period or at the time of dismissal had been employed for six consecutive months, the employer is obliged, according to the proposal, to observe a longer period of notice of dismissal. When the employee is 25 years of age this becomes two months' notice and is extended later to three, four, five and six months if the worker is aged 30, 35, 40 and 45 years respectively (§15). During the period of notice the employee is entitled to retain his benefits of employment even if the employer does not offer him any work (§31 and §33). The employer is also protected during the period of notice of dismissal from removal to another district, and he is entitled to visit employment exchanges to a reasonable extent within working hours whilst retaining his employment benefits.

The employers are also restricted in their possibility of taking such action as laying off workers and similar measures, such as calling for shorttime work etc. Such action is permitted only under special circumstances (§16) and the employer is, for example, then obliged to pay full wages to the employee if the lay-off lasts longer than 14 days (§32).

In the event of a dispute concerning notice of dismissal, it is proposed that the worker be entitled to remain in employment while the dispute is being decided, even when the end of the period of notice has been reached (§37). This is valid only when the employee has brought an action before the court or has sought trade union negotiations on the dismissal within a certain short period of time. Should the court or arbitration tribunal find that there was no relevant reason for notice of dismissal it shall then declare that if no reasonable cause exists, the person shall remain in employment (§36). The employer may also be obliged to reemploy a worker who has been wrongfully dismissed or who does not enjoy priority rights to reemployment as well as break off an illegal lay-off (§36). An employer refusing to comply with such directives will be subject to substantial damages as a result (§38). In those cases where an employee does not wish to remain employed but claims damages instead, the amount of damages should according to the Inquiry be considerably higher than the sum usually paid in cases of wrongful dismissal. Cases concerning the right of employment are to be dealt with speedily (§39). Some decisions may be given for immediate implementation until the case is finally settled (§37). Improved regulations concerning court costs are also proposed: in the event of the employee having reasonable cause to have his dismissal examined he need not pay employers' costs even when he loses his case (§39).

The second piece of legislation proposed, that of certain measures to promote employment, is primarily an addition to the 1971 legislation on the rights of the labour market authorities to take action to further the employment of certain workers in the open labour market. Not only were older employees envisaged, as in the 1971 legislation, but also workers with reduced working capa-

city (§8 and §11). The Inquiry feel that primarily the work should aim at solution by compromise. The provisions of the law support the activities of the so called adjustment groups now often beginning to be formed at many places of work in cooperation with the labour market boards, employers' organisations and trade unions. It is not proposed to regulate this form of activity further. The Inquiry feels that these groups should be assisted, inter alia by increasing the personnel resources of the Labour Market Board.

In the event of no cooperation being achieved it is proposed that the employer be responsible for entering into negotiations with the county labour boards (§8). Moreover the Labour Market Board can instruct the employer to take such action that will ease the work situation for the type of employees under consideration, and when recruting workers to allow part of the work force consist of certain named older applicants or applicants with reduced working capacity (§11). The proposed legislation thus aims both at general measures and at dealing with individual cases. Employers who disregard the directives of the Labour Market Board may be fined or a prison sentence may be imposed (§17).

In order to provide a basis for the labour market authorities to judge the measures required for older workers and those with reduced working capacity the county labour boards are given the right, equivalent to that in the law of 1971, to demand information on the strength of the work force and its composition (§7). In addition it is proposed that the county labour boards be entitled where necessary to demand from the employer details of impending recruitment (§7).

A new item is the proposal that the employer is obliged to give notice to the county labour boards of impending reduction in working operations – closures included – which affect a minimum of five employees. In cases of dismissal it is proposed that the period of prior warning be two, four or six months before the reduction in working operation is to take place, depending on whether the action affects a maximum of 25 people, more than 25 but maximum 100, or more than 100 workers (§2). In the event of lay-offs it is proposed that at least one month's prior warning be given (§3). If the employer is unable to foresee the circumstances causing the reduction in working operations so far in advance as the time mentioned above, then warning should instead be given as soon as possible (§4). The employer who deliberately, or through gross carelessness, fails to give warning within the prescribed time may be charged by the court to pay a special "warning fee" to the Crown (§14).

The King-in-Council or in certain cases the Labour Market Board may, it is proposed, implement regulations and announce certain exceptions from the proposed provisions (§21).

Anstellungsschutz und gewisse anstellungsfördernde Massnahmen

Zusammenfassung eines Exposés der Kommission für Erweiterung des Anstellungsschutzes u.a.

Die Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt haben in den letzten Jahren zu erheblichen Umstellungsproblemen für die Arbeitskraft geführt. Diese hatten sich besonders hinsichtlich der älteren Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer mit verminderter Arbeitsfähigkeit bemerkbar gemacht, was eine empfindliche Arbeitslosigkeit zur Folge hatte. Der von der Kommision vorgelegte Entwurf, soweit er sich auf Massnahmen zur Förderung der Anstellung auf dem regulären Arbeitsmarkt bezieht, zielt daher namentlich auf die Probleme dieser Arbeitnehmer hin. Soweit der Entwurf der Kommission die Erweiterung des Schutzes bestehender Anstellungen behandelt, ist man jedoch davon ausgegangen, Normen zu schaffen, die für sämtliche Arbeitnehmer gelten sollen.

In der Denkschrift werden zwei Gesetze vorgeschlagen, ein Gesetz über den Anstellungsschutz und ein Gesetz betreffend gewisse anstellungsfördernde Massnahmen, die beide die Gesetzgebung zum Schutze älterer Angestellter vom Jahre 1971 ersetzen sollen. In einer späteren Denkschrift, die im Laufe des Jahres 1973 herauskommen wird, wird die Kommission Vorschläge zu Anschlussänderungen anderer Gesetze vorlegen, u.a. in der Gesetzgebung betreffend die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, sowie Normen zur Gerichtsorganisation und zum Gerichtsverfahren in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten. Auch die Frage einer gesetzlich festgelegten Abgangsvergütung bei einer Freistellung wird zur Behandlung gelangen.

Im Vergleich zu dem entsprechenden Gesetz von 1971 stellt der Entwurf des Gesetzes über den Anstellungsschutz eine wesentliche Erweiterung dar. Die vorgeschlagenen Gesetzesbestimmungen sollen für alle Arbeitnehmer im öffentlichen oder privaten Dienst gelten, unabhängig vom Alter (§ 1). Im Wege einer besonderen Gesetzgebung sollen jedoch Ausnahmen von den Bestimmungen des Gesetzes bestimmt werden können (§ 2). Die Kommission geht davon aus, dass derartige Ausnahmen u.a. für Angehörige des öffentlichen Dienstes notwendig sein werden. Anstellungsformen, die in gewissen Fällen einen schlechteren Anstellungsschutz geben können – beispielsweise eine Anstellung nur für eine bestimmte Zeit oder für eine bestimmte Arbeit – werden begrenzt und durch Vorschriften eingeschränkt, die so weit wie möglich einen entsprechenden Schutz wie denjenigen gewähren, der für die üblichen Anstellungsformen vorgeschlagen wird (§§ 6, 20 und 28).

Der vom Arbeitsgerichtshof anfangs der 1930-Jahre festgelegte Grundsatz des freien Kündigungsrechts des Arbeitgebers wird durch Gesetzesregeln ersetzt, die für eine Kündigung einen sachlichen Grund verlangen (§ 9). Die Kündigung seitens des Arbeitgebers muss eine bestimmte Form haben (§§ 11 und 12). Der Arbeitnehmer erhält auch ein gesetzliches Recht auf Versetzung, falls dies angemessenerweise vom Arbeitge-

ber verlangt werden kann (§ 10). Hierdurch werden die Kündigungsmöglichkeiten u.a. betreffend ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit verminderter Arbeitsfähigkeit beschränkt. Durch Regeln betreffend die Reihenfolge bei der Entlassung erhalten diese Arbeitnehmer auch einen besonderen Schutz bei Betriebseinschränkungen (§§ 18 und 19). Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer mit langer Anstellungsdauer beim Arbeitgeber (§ 17). Ein Arbeitnehmer, der wegen Arbeitsmangels gekündigt worden ist, erhält ein Jahr lang das Recht auf bevorzugte Wiederanstellung bei dem Arbeitgeber, vorausgesetzt dass der Arbeitnehmer sich auf eine frühere Anstellung bei ihm von gewisser Dauer berufen kann. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer, die eine zeitbeschränkte Anstellung erhalten hatten oder für eine bestimmte Arbeit angestellt worden waren, aber auf Grund von Arbeitsmangel nicht haben weiter beschäftigt werden können (§ 20).

Ehe der Arbeitgeber den Beschluss einer Kündigung oder Freistellung mitteilen darf, muss eine Anzeige erfolgt sein (§§ 25 und 26). Die betreffende Organisation oder der Arbeitnehmer erhalten auch das Recht auf eine Besprechung mit dem Arbeitgeber über die geplante Massnahme (§ 29). Entsprechende Regeln sollen bei Entlassung gelten (§ 14) und bei Neuanstellungen, bei denen der Arbeitnehmer das Recht auf bevorzugte Wiederanstellung besitzt (§ 27). Hierzu kommt natürlich das Recht der Organisation, gewerkschaftliche Verhandlungen über den Beschluss des Arbeitgebers zu verlangen.

Erfolgt eine Kündigung, so wird dem Arbeitnehmer im Wege der Bestimmungen über die Kündigungsfrist und das Kündigungsgehalt eine angemessene Frist und entsprechende finanzielle Sicherheit zugesichert. Die Kommision schlägt eine gegenseitige Kündigungsfrist von einem Monat vor (§ 15). Hat der Arbeitnehmer insgesamt eine Anstellungsdauer von einem Jahr bei dem Arbeitgeber während der letzten zwei Jahre gehabt oder ist er zum Zeitpunkt der Kündigung sechs Monate hintereinander angestellt gewesen, so ist der Arbeitgeber nach dem Entwurf verpflichtet, eine längere Kündigungsfrist einzuhalten. Diese beträgt zwei Monate, wenn der Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr vollendet hat, und verlängert sich auf drei, vier, fünf und sechs Monate, falls der Arbeitnehmer 30, 35, 40 bzw, 45 Jahre alt ist (§ 15). Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Beibehaltung seiner Anstellungsvergünstigungen, auch wenn der Arbeitgeber ihm keine Arbeit anbietet (§§ 31 und 33). Der Arbeitnehmer erhält ferner während der Kündigungsfrist Schutz gegen Versetzung an einen anderen Ort und das Recht, in angemessenem Umfang die Arbeitsvermittlung während der Arbeitszeit unter Beibehaltung seiner Vergünstigungen aus dem Anstellungsvertrage zu besuchen (§ 34).

Auch die Möglichkeiten des Arbeitgebers, Freistellungen und damit vergleichbare Massnahmen vorzunehmen, beispielsweise Kurzarbeit, werden beschränkt. Derartige Massnahmen sind nur in bestimmten Fällen zulässig (§ 16), und der Arbeitgeber ist beispielsweise verpflichtet, an den Arbeitnehmer volles Gehalt zu zahlen, falls die Freistellung länger als 14 Tage andauert (§ 32).

Entsteht ein Streit über die Kündigung, so wird für diesen Fall vorgeschlagen, dass der Arbeitnehmer berechtigt sein soll, in der Anstellung zu verbleiben, bis der Streit entschieden ist, und zwar auch dann, wenn die Kündigungsfrist bereits abgelaufen ist (§ 37). Dies gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber innerhalb einer gewissen kürzeren Frist wegen der Kündigung Klage erhoben oder eine gewerkschaftliche Verhandlung beantragt hat. Kommt das Gericht oder das Schiedsgericht zu der Entscheidung, dass die Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt war, so hat dieses Gericht, falls nicht besonders schwerwiegende Gründe vorliegen, zu erklären, dass die Anstellung fortdauert (§ 36). Dem Arbeitgeber kann auch aufgegeben werden, einen Arbeitnehmer, der ungerechtfertigt entlassen worden ist oder der nicht in den Genuss des Vorzugsrechts zur Wiederanstellung gelangt ist, wieder anzustellen oder eine unzulässige Freistellungsmassnahme au-

zuheben (§ 36). Ein Arbeitgeber, der sich weigert, einer derartigen Auflage nachzukommen, wird von einer erheblichen Schadenersatzfolge betroffen (§ 38). Für den Fall, dass der Arbeitnehmer seine Anstellung nicht beizubehalten wünscht, sondern statt dessen Schadenersatz verlangt, soll nach Ansicht der Kommision der Schadenersatzbetrag erheblich höher festgesetzt werden, als bisher bei ungerechtfertigen Kündigungen üblich. Ein Rechtsstreit, der sich auf das Recht auf Arbeit bezieht, ist beschleunigt durchzuführen (§ 39). Bestimmte Beschlüsse können mit sofortiger Wirkung für die Zeit bis zur endgültigen Entscheidung des Rechtsstreits erlassen werden (§ 37). Es werden auch günstigere Regeln über die Kosten des Rechtsstreits vorgeschlagen; falls ein Arbeitnehmer angemessenen Anlass gehabt hat, eine Entscheidung über die Rechtmässigkeit der Kündigung herbeizuführen, so braucht er die Kosten des Arbeitgebers im Rechtsstreit auch dann nicht zu erstatten, wenn er den Rechtsstreit verliert (§ 39).

Um die erforderliche Anpassung der Gesetzgebung an die besonderen Verhältnisse, die in verschiedenen Branchen oder bei verschiedenen Berufsgruppen herrschen können, zu erzielen, schlägt die Kommission vor, dass das Gesetz in gewisser Hinsicht durch Tarifvertragsbestimmungen ersetzt werden darf, die von den Spitzenorganisationen vereinbart werden. Es besteht auch kein Hindernis gegen die Vereinbarung besserer Vergünstigungen für den Arbeitnehmer als die im Gesetz vorgesehenen. Der Gesetzesentwurf enthält auch Regeln darüber, dass der Arbeitnehmer in gewissen Fällen auch gegenüber einem neuen Arbeitgeber den Anstellungsschutz in Anspruch nehmen kann, den der Arbeitnehmer in einer früheren Anstellung erworben hat (§§ 4, 5 und 21).

Der zweite Gesetzesentwurf, nämlich der Entwurf des Gesetzes betreffend gewisse anstellungsfördernde Massnahmen, enthält zunächst einen Ausbau der Regeln der Gesetzgebung von 1971 über das Recht der Arbeitsmarktbehörden, Massnahmen zu ergreifen, um die Anstellung gewisser Arbeitnehmer auf dem offenen Arbeitsmarkt zu fördern. Hierbei wird nicht nur auf ältere Arbeitnehmer abgezielt wie nach dem Gesetz von 1971, sondern auch auf Arbeitnehmer mit verminderter Arbeitsfähigkeit (§§ 8 und 11). Nach Ansicht der Kommision soll die Tätigkeit in erster Linie eine einverständliche Lösung herbeizuführen suchen. Die Gesetzesbestimmungen bilden eine Stütze für die sog. Anpassungsgruppen, die jetzt an verschiedenen Arbeitsplätzen im Zusammenwirken von Arbeitsmarktamt und Organisationen des Arbeitsmarkts in Gang gesetzt werden. Eine nähere Reglung der Formen dieser Tätigkeit wird dagegen nicht vorgeschlagen. Nach auffassung der Kommission sollen diese Gruppen u.a. in Form einer Vermehrung des Personals der Arbeitsmarktbehörden unterstützt werden.

Sollte eine einverständliche Lösung nicht erzielt werden können, so wird eine Verpflichtung des Arbeitgebers vorgeschlagen, Besprechungen mit dem Provinzialarbeitsamt aufzunehmen (§ 8). Ferner kann das Reichsamt für Arbeitsmarktwesen dem Arbeitgeber auferlegen, gewisse Massnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsverhältnisse für solche Arbeitnehmer, um die es sich hier handelt, zu erleichtern und bei einer Neuanstellung in gewissem Umfange bestimmte ältere Arbeitsuchende oder Arbeitsuchende mit verminderter Arbeitsfähigkeit anzustellen (§ 11). Der Gesetzesentwurf zielt also sowohl auf generelle Massnahmen hin als auch auf die Behandlung individueller Fälle. Ein Arbeitgeber, der einer Vorschrift zuwiderhandelt, kann mit Geldstrafe oder Gefängnis bestraft werden (§ 17).

Um Unterlagen für die Arbeitsmarktbehörden zur Beurteilung von Massnahmen hinsichtlich älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit verminderter Arbeitsfähigkeit zu erhalten, wird dem Provinzialarbeitsausschuss ein nach dem Gesetz von 1971 entsprechendes Recht gewährt, Angaben über die Zahl der Belegschaft und ihre Zusammensetzung anzufordern (§ 7). Darüber hinaus wird vorgeschlagen, dass der Provinzialarbeitsausschuss das Recht erhält, dem Arbeitgeber bei

Bedarf aufzuerlegen, Angaben über bevorstehende Neuanstellungen zu machen (§ 7).

Eine Neuheit sind die vorgeschlagenen Regeln über die Verpflichtung der Arbeitgeber, den Provinzialarbeitsausschuss von bevorstehenden Betriebseinschränkungen einschliesslich der Stillegung von Unternehmungen, die mindestens fünf Arbeitnehmer berühren, zu benachrichtigen. Bei Kündigungen wird vorgeschlagen, dass die Anzeige zwei, vier oder sechs Monate vor Durchführung der Betriebseinschränkung zu erfolgen hat, je nachdem ob die Massnahme sich auf höchstens 25, mehr als 25 aber höchstens 100, oder mehr als 100 Arbeitnehmer bezieht (§ 2). Bei Freistellungen wird eine Anzeigefrist von mindestens einem Monat vorgeschlagen (§ 3). Hat der Arbeitgeber diejenigen Umstände, auf denen die Betriebseinschränkung beruht, nicht innerhalb der obigen Fristen voraussehen können, muss die Anzeige stattdessen so bald wie möglich erfolgen (§ 4). Ein Arbeitgeber, der vorsätzlich oder grob fahrlässig es unterlässt, innerhalb der vorgeschriebenen Frist die Anzeige vorzunehmen, kann von einem Gericht verurteilt werden, eine besondere Anzeigeabgabe an die Staatskasse zu bezahlen (§ 14).

Die Regierung oder in bestimmten Fällen das Reichsamt für das Arbeitsmarktwesen sollen nach dem Vorschlag Ausführungsvorschriften ausfertigen und gewisse Ausnahmen von den vorgeschlagenen Regeln beschliessen können (§ 21).

Statens offentliga utredningar 1973

Kronologisk förteckning

1. Litteraturen i skolan. U.
2. Högskolan. U.
3. Högskolan. Sammanfattning. U.
4. Fastighetstaxering. Fi.
5. Museerna. U.
6. Data och näringspolitik. I.
7. Trygghet i anställningen. In.

Statens offentliga utredningar 1973

Systematisk förteckning

Finansdepartementet

Fastighetstaxering. [4]

Utbildningsdepartementet

Litteraturen i skolan. Separat bilagedel 4 till litteraturutredningens huvudbetänkande. [1]
1968 års utbildningsutredning. 1. Högskolan. [2] 2. Högskolan. Sammanfattning. [3]
Museerna. [5]

Inrikesdepartementet

Trygghet i anställningen. [7]

Industridepartementet

Data och näringspolitik. [6]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-01485-8